

## **ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

УДК 311.08

*А. О. ДЄГТЯР*

### **ВІДТВОРЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

*Розглянуто питання відтворення інтелектуального капіталу в контексті інноваційного розвитку економіки.*

*Appears to consider the question of recreation of intellectual capital in the context of innovative development of economy.*

Загальна тенденція інноваційних економік, що розвиваються під впливом інформаційної революції, характеризується новим співвідношенням між інтелектуальним і фізичним капіталом, за яким інтелектуальний капітал стає пріоритетом в економічному розвитку. Структуру інтелектуального капіталу на мікрорівні російський учений М. Іванов характеризує як складову з двох частин: людського та структурного капіталу. Перший представлено сукупністю знань, умінь, творчих здібностей працівників, моральними цінностями та культурою. Другий – це технічне та програмне забезпечення інформаційних систем і бази даних фірми, її організаційна система, патенти і торгові марки, що їй належать [3]. Різниця між цими складовими інтелектуального капіталу полягає в тому, людський капітал не належить фірмі, а структурний є її власністю.

У сучасній науковій літературі вчені широко вживають термін інтелектуальний капітал, по-різному трактуючи його зміст. Вклад у визначення цієї категорії зробили А. Добринін, С. Дятлов і С. Курганський [Там само]. Вони розглядають інтелектуальний капітал як знання, що можна перетворити на прибуток та оцінити. Таке трактування охоплює будь-які технологічні, управлінські та ринкові інновації, що приносять додатковий прибуток.

Сучасний етап суспільного розвитку характеризується ключовою роллю інновацій і високих технологій в економіці. В умовах становлення постіндустріального суспільства здійснюється перехід від моделі економічного розвитку, заснованого на експорті природних ресурсів, до економіки знань, що є найпотужнішим відтворювальним ресурсом людства. В економіці створюються, поширюються та використовуються конструктивні знання, що забезпечують якісне вдосконалення людського капіталу. Останній одночасно відіграє роль передумови та результату становлення і розвитку економіки знань: з одного боку, цей тип економіки всебічно використовує знання в різних формах, з іншого – створює їх у

вигляді різноманітної високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції тощо.

На сьогодні Україна поставляє на світовий ринок менше ніж один відсоток інноваційної продукції. Цей показник відноситься до головних індикаторів, які використовуються у світовій практиці для оцінки ступеня інноваційності економіки конкретної країни. Його значення свідчить про те, що в Україні інноваційний процес фактично є пригнобленим. У розвинених країнах світу інноваційне активні підприємства становлять 60–70 % від їхньої загальної кількості, а в Україні – 11 %, що негативно позначається на загальній ефективності та конкурентоспроможності національної економіки. Так, згідно з даними WEF Global Competition Report [14], якщо в 2006 р. Україна знаходилася на 69-му місці за індексом глобальної конкурентоспроможності, то в 2007 р. – вже на 73-му. Криза сучасного інноваційного виробництва зумовлюється та проявляється значним відтоком висококваліфікованих кадрів з вітчизняних підприємств, відсутністю методологічних основ управління процесом відтворення кадровим потенціалом, особливо в галузях промислових комплексу, невмінням та неготовністю персоналу перепрофілюватися та адаптуватися до нових умов виробництва.

Проблематика підвищення ефективності використання людських ресурсів і відтворення інтелектуального потенціалу в умовах інноваційного перетворення національної економіки та розвитку постіндустріального суспільства знаходяться в центрі уваги багатьох вітчизняних і закордонних учених. Ці проблеми розглядають у монографіях і періодичних наукових виданнях такі вчені, як С. Бандур, Д. Богиня, В. Геєць, О. Грішнова, Б. Данилишин, Т. Заєць, В. Іноземцев, В. Куценко, Л. Пашко, М. Семикіна, В. Онікієнко, А. Чухно та ін. На початку 90-х років важливого значення та уваги в наукових дослідженнях набуває територіально-галузевий аспект в управлінні кадрами, ринкові аспекти взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Цим питанням присвячені роботи О. Амоші, Р. Колосової, О. Новікової, І. Петрової, Р. Еренберга та інших учених. Однак багато теоретичних і прикладних питань управління інтелектуальним капіталом у контексті розвитку інноваційної економіки залишаються дискусійними та не вирішеними. Практика економічних реформ, пов'язана з децентралізацією та регіоналізацією влади призводить до нових проблем управління кадровим потенціалом, які вимагають пріоритетного вивчення та вирішення. Поки не здійснюється комплексне дослідження проблем формування політики у сфері відтворення та розвитку кадрового потенціалу промисловості, а також її реалізацій на рівні підприємстві.

Аналіз закордонного досвіду і статистичних даних свідчить, що звичайне заповнення інтелектуальних досягнень інших держав без ефективного використання кадрового потенціалу нації не вирішує проблеми створення незалежної національної економіки [1, с. 51–79; 6; 13]. Динамізм, масштабність і стійкість розвитку інтелектуальної сфери перетворилися для будь-якої країни на вирішальний фактор підвищення конкурентоспроможності економіки, економічного зростання, підвищення рівня життя населення, оборонної, технологічної, екологічної та соціально-економічної безпеки.

Акцент на соціальних функціях держави постає на сьогодні свідченням її зацікавленості та здатності впливу на інноваційний розвиток країни, зумовлений насамперед ефективним функціонуванням науково-технічної, економічної та соціальної сфер [10]. Розвинені країни світу підтримують рівень бюджетних витрат на цілі інноваційного розвитку в межах 40–50 % ВВП [2, с. 6; 4]. Більше ніж трикратне збільшення витрат національних держав протягом минулого століття пояснюється різким зростанням ролі науково-технічного прогресу в генеруванні економічного розвитку. Разом з тим експертний аналіз думок закордонних учених підтверджує, що ефективність реального сектора економіки визначається на 49 % упровадженням результатів науково-технічних досліджень і розробок, на 27 – робочою силою і на 24 % – капіталом. Внесок нових знань у приріст суспільного продукту розвинених країн оцінюється приблизно в 80–90 % і визначається досягненнями науки, впровадженням нових технологій, інтелектуально-освітнім потенціалом людського капіталу [2, с. 7; 6]. За останні 40 років ВВП 15 країн Європейського союзу збільшився більше ніж у п'ять разів, у той час як зайнятість – тільки на 20 %, а робочий час скоротився на 18–25 % [1, с. 24–47]. Такі тенденції обумовлюються випереджальним зростанням інвестицій у знання порівняно з внесками в основні фонди. Співробітники Нідерландського інституту економіки стверджують, що кожні 1,04 % приросту у структурі робочої сили працівників з вищою освітою забезпечують збільшення національного доходу на 1 % [6]. Практично в усіх економічно розвинених країнах при розробці загальнодержавних концепцій і програм розвитку одним зі стратегічних пріоритетів є освіта. Найбільш повно сучасні тенденції позначилися на розвитку концепції безперервної освіти. Уже зараз на перепідготовку фахівців у США виділяється 15–20 % робочого часу. Вважається, що за весь період професійної діяльності (приблизно 40 років) фахівець повинен підвищувати свою кваліфікацію 5–8 разів. Зокрема, Національний науковий фонд США рекомендує фахівцям виділяти 10 годин на тиждень на вивчення літератури за фахом та 40–80 годин у рік на участь у якій-небудь формі безперервної освіти [7].

Для відродження та інтенсивного розвитку реального сектора економіки в Україні потрібен висококваліфікований персонал, що володіє сучасними знаннями та навичками [11]. Існує думка, що такої робочої сили, в тому числі фахівців з високим рівнем освіти й інтелектуальним потенціалом, в Україні сьогодні цілком достатньо [9]. Однак аналіз реальної ситуації свідчить, що в галузях вітчизняної промисловості, які визначають науково-технічний прогрес (приладобудування, точне машинобудування, радіоелектроніка та інші наукомісткі галузі), за роки реформ втрачено понад 70 % виробничого персоналу. Нова кадрова політика в Україні вимагає формування та функціонування нових механізмів і форм управління людськими ресурсами. Необхідне їхнє теоретичне обґрунтування, оскільки змінюються умови формування, розвитку та затребуваності кваліфікованих кадрів. Відбуваються суттєві зміни в плануванні, фінансуванні, організації процесу управління кадрами промислових підприємств, поширюються процеси регіоналізації, інтеграції, диверсифікованості виробництва [8; 12].

Логічним шляхом виходу з критичної ситуації можна вважати взаємовигідне об'єднання зусиль сфер науки, економіки та освіти.

На етапі переходу до інноваційної економіки в період формування економіки знань на основі впровадження, високих технологій і комп'ютеризації всіх сфер людської діяльності необхідно кардинально змінити відношення до головної продуктивної сили суспільства – людині високоінтелектуальної, високопродуктивної праці. Роль висококваліфікованого фахівця в інноваційному процесі, у створенні та реалізації високотехнологічних інноваційних проектів вирішальна та постійно зростатиме. Об'єктивна потреба інноваційного розвитку економіки вимагає нової концепції підготовки кадрів. В її основу повинно бути покладено такі принципи:

- розвиток і самореалізація творчої особистості;
- постійна націленість на генерацію перспективних науково-технічних нововведень, пошук шляхів і методів їхньої практичної реалізації;
- орієнтація на підготовку висококваліфікованих і високоінтелектуальних фахівців, системних менеджерів інноваційної діяльності;
- відношення до процесу навчання та підготовки кадрів як до складової виробничого процесу, коли витрати на підготовку кадрів повинні сприйматися не як витрати на працівників, а як довгострокові інвестиції, необхідні для процвітання підприємства, регіонів і країни в цілому;
- забезпечення управління соціальними та психологічними аспектами процесу створення інновацій, використання творчого потенціалу колективу, прискореного широкомасштабного впровадження в практику інноваційних розробок;
- створення системи безперервного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, інтегрованої у виробництво інноваційної продукції;
- співробітництво університетів та інших навчальних закладів з передовими підприємствами будь-яких форм власності, що реалізують інноваційні проекти, та їхня спільна діяльність щодо розробки спеціалізованих навчальних програм, видання підручників і монографій з метою підготовки фахівців вищої кваліфікації з нових професій і перспективних науково-інноваційних напрямів.

Кадрове забезпечення розвитку інноваційної діяльності – одна зі складових інноваційних процесів. Підготовка кадрів для інноваційної діяльності повинна носити комплексний характер, забезпечуючи весь “життєвий цикл” інновацій. При створенні та виробництві і інноваційного продукту потрібні команди фахівців, що вміють аналізувати ринок, здійснювати стратегічне планування й управління проектами, проводити фундаментальні та прикладні наукові дослідження, організувати інноваційну інфраструктуру, здійснювати дослідно-конструкторські та технологічні розробки, організувати експериментальне виробництво, гарантувати захист інтелектуальної власності, просувати продукт на ринки, забезпечувати експлуатацію інновацій.

Невідповідність якості, структури та змісту інженерної підготовки потребам ринку праці при гострому дефіциті кадрів у промисловості в нових економічних умовах зумовлює відновлення зв'язків ВНЗ з реальним сектором промисловості. З цією метою важливим пріоритетним завданням є забезпечення стратегічного партнерства. Метою його повинне стати формування стійких зв'язків вищих навчальних закладів із зацікавленими промисловими підприємствами, стратегічними партнерами на основі довгострокових комплексних програм співробітництва в освітній, науковій та

інноваційній сферах. Основними завданнями такого стратегічного партнерства повинні стати такі: прогноз потреб ринку праці та забезпечення перспективного працевлаштування майбутніх фахівців; спільна розробка та реалізація освітніх програм; оцінка якості підготовки випускників й освітнього середовища ВНЗ. У рамках запропонованої програми стратегічного партнерства доцільно й можливо буде забезпечити підготовку фахівців для підприємства з урахуванням перспектив розвитку галузі та підприємства; спільну цільову підготовку студентів та аспірантів; створення бази для проведення технологічної практики студентів і дипломників; проведення спільних НДДКР, залучення вузівських учених до модернізації та створення нової продукції і технологій, їхньому впровадженню та комерціалізації; створення у ВЗН нових і переоснащення наявних навчально-наукових лабораторій; організаційне, матеріально-технічне та фінансове сприяння залученню до наукової і проектної роботи студентів та аспірантів; формування й функціонування колегіальних експертно-аналітичних і координуючих органів; створення спільних структур науково-освітнього або інноваційного профілю, у тому числі базових кафедр із новим функціональним навантаженням та організаційно-економічною моделлю. Система стратегічного партнерства забезпечуватиме зворотні зв'язки вузів зі споживачами їхніх випускників, без яких неможливий розвиток інженерної освіти для інноваційної економіки. Основним стимулом формування партнерських відносин повинна стати взаємна зацікавленість у підвищенні якості підготовки фахівців.

Актуалізація питань відтворення інтелектуального капіталу зумовлена інноваційним типом розвитку економіки, вимагає переосмислення ролі держави в забезпеченні цього процесу та виражається в його апріорному впливі на функціонування таких сфер, як наука, освіта й економіка, суспільна роль яких набуває значення сфер, що формують інтелект нації. Зміна парадигми розвитку промислового сектора української економіки та необхідність переходу на інноваційну стадію її розвитку вимагає створення на державному рівні інституалізованого механізму стійкого відтворення кадрового потенціалу за допомогою проведення системної державної політики у сферах, що формують інтелектуальний потенціал країни. Зазначене передбачає осмислення та законодавче закріплення довгострокових цілей і системи пріоритетів держави, а також форм її участі у процесі розширеного відтворення кадрового потенціалу вітчизняних промислових підприємств. На наш погляд, інституалізований механізм стійкого відтворення інтелектуального капіталу національної економіки повинен включати комплекс таких взаємопов'язаних заходів:

– упровадження ефективних механізмів державного фінансування відтворення інтелектуального капіталу. Держава повинна прагнути до створення системи, що підвищує ймовірність одержання вищої освіти незможними, але здатними громадянами, шляхом різних схем надання фінансової допомоги, що компенсують на пільговій, зворотній основі значну частину індивідуальних витрат;

– ефективного функціонування освітньо-кваліфікаційних послуг, що вимагає значного збільшення рівня їхньої інформаційної прозорості. Абітурієнти та студенти, їхні батьки, працівники, що бажають одержати нову професію, повинні мати доступ не тільки до рекламних проспектів навчальних закладів, але й до реальних відомостей

про їхній кадровий склад, навчальні плани та перспективи працевлаштування після їхнього закінчення. Це значно полегшить процес професійного самовизначення і підвищить соціально-економічний ефект функціонування сфери освіти;

– розробки моделей взаємодії держави, бізнесу та суспільства за допомогою залучення у сферу відтворення кадрового потенціалу недержавних підприємств та установ, створення сприятливих умов для їхньої діяльності. Вітчизняна економіка має гостру потребу в життєздатних інститутах соціального партнерства у сфері зайнятості для координації діяльності населення, недержавних і державних підприємств, що представляють інтереси їхніх союзів та асоціацій. У країнах з розвинутою ринковою економікою саме такі інститути забезпечують стійкі, ефективні зв'язки між роботодавцями, освітніми установами та населенням і, відповідно, швидку адаптацію трудової сфери до змін в економіці. У нашій країні такі інститути тільки зароджуються;

– розробки державних і регіональних прогнозів потреби в кадрах, що припускають формування держзамовлення на підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів;

– удосконалення структури служби зайнятості, її функцій і системи фінансування.

Проблеми реформування підприємств промислового комплексу набувають актуального характеру з причини особливої ролі цих підприємств у розвитку інноваційної економіки та гарантуванні національної соціально-економічної безпеки на етапі становлення, постіндустріального суспільства в країні. Інтелектуальний капітал саме цієї сфери економіки повинен стати висококваліфікованим і виконувати провідну роль у процесі піднесення інноваційної сфери економіки. Ефективне функціонування сучасного виробництва неможливе при недостатньому розвитку та використанні інтелектуального капіталу вітчизняної економіки.

#### Література:

1. *Властин Г. А.* Промышленная политика в условиях перехода к инновационной экономике: опыт стран Центральной и Восточной Европы и СНГ / Г. А. Властин ; Ин-т междунар. экон. и полит.исслед. РАН. – М. : Наука, 2006. – 246 с.

2. *Глазев С.* Федеральная социально-экономическая политика: принципиальных изменений не намечается / С. Глазев // Российский экономический журнал. – 2005. – № 7 – С. 6–8.

3. *Добрынин А.* Человеческий капитал (методологические аспекты анализа) / А. Добрынин, С. Дятлов, С. Курганский. – СПб., 1999. – С. 200–208.

4. *Дракер П.* Посткапиталистическое общество // Новая постиндустриальная волна на западе : Антология; [под ред. В. Л. Иноземцева]. – М. : Academia, 1999. – С. 93–115.

5. *Иванов М. П.* Человеческий капитал и глобализация / М. П. Иванов // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. – № 3. – С. 24.

6. *Иноземцев В.Л.* “Класс интеллектуалов” в постиндустриальном обществе / В. Л. Иноземцев // Соц. – 2000. – № 6. – С. 68–75.

7. *Климов С. М.* Значение интеллектуальных ресурсов в постиндустриальной экономике / С. М. Климов. – Режим доступа : // [http:// aksionbkg.com/ liblary](http://aksionbkg.com/liblary)

8. *Пашко Л. А.* Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання / Л. А. Пашко. – К. : НАДУ, 2005. – 236 с.
9. *Святенко А.* Шаг навстречу будущему, или как решить проблему дефицита инженеров для бизнеса / А. Святенко // Зеркало недели. – 2007. – № 23. – 16–22 июня.
10. Соціальний розвиток України : сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Засць, В. І. Куценко [та ін.] ; за заг. ред. д.е.н. проф., чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. – Черкаси, 2006. – 760 с.
11. Україна у вимірі економіки знань / [В. М. Гесць, В. П. Александрова, Ю. М. Бажал, Д. П. Богиня, А. М. Гуржій] / Ін-т економіки та прогнозування НАН України. – К. : Основа, 2006. – 588 с.
12. *Чухно А. А.* Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. А. Чухно. – К. : Логос, 2003. – 631 с.
13. *Эренберг Р. Д.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Д. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : Из-во МГУ, 1996. – 800 с.
14. <http://ura-inform.com/economics/2007/10/31/reiting/>

*Надійшла до редколегії 23.12.2008 р.*