УДК 331.5.024.5(574)

Білецький О.В.,
аспірант
Донецький національний університет

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ НАЦІОНАЛЬНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті розглянуто еволюцію методологічних підходів до визначення ролі людського фактору в економічному розвитку через призму категорійного апарату від уявлень про трудові ресурси, трудовий потенціал до трактування сутності людського капіталу. Визначено національні проблеми відтворення його інноваційних властивостей в умовах постіндустріальних перетворень. Запропоновано інноваційні форми розвитку та напрями управління людським капіталом на національному рівні.

В статье рассмотрена эволюция методологических подходов к определению роли человеческого фактора в экономическом развитии через призму категориального аппарата от представлений о трудовых ресурсах, трудовом потенциале к трактовке сущности человеческого капитала. Определены национальные проблемы воспроизводства его инновационных свойств в условиях постиндустриальных преобразований. Предложены инновационные формы развития и направления управления человеческим капиталом на национальном уровне.

The evolution of methodological approaches to the role of human factor definition in economic development through the prism of categorical instrument from human resources and human potential introduction to interpretation of human capital subject matter are considered in the article. The national reprocessing problems of human capital innovative properties in terms of postindustrial transformation are determined. The innovative development and direction forms of human capital management in the national level are proposed.

Ключові слова. Трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, управління, інноваційний розвиток, національна економіка.

Ключевые слова. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал, управление, инновационное развитие, национальная экономика.

Key words. Human resources, human potential, management, innovative development, national economics.

Вступ. Інтенсифікація інноваційних процесів в економіці, широке розповсюдження інформаційних та комп'ютерних технологій, інтелектуалізація праці, глобалізація економічної активності призводять до неминучої трансформації змісту і структури людського капіталу, характеру впливу його активів на економічний розвиток, вносять корективи в процес його формування, накопичення та умови ефективної практичної реалізації. Якщо раніше основне значення для економічного розвитку мала освітня складова людського капіталу, то на сучасному етапі вона трансформується і включається в механізм впливу людського капіталу на економічний розвиток за допомогою його інноваційної компоненти.

Сучасним економічно розвиненим країнам світу належить основна частка світового людського капіталу. Це дає їм вирішальну перевагу в технологічному і інтелектуальному розвитку, а також випереджаючому зростанні якості життя населення. Людський капітал у розвинених країнах став головним продуктивним чинником в індустрії знань — створенні новітніх технологій, розвитку інноваційних виробництв, підвищенні їх ефективності, випереджаючому розвитку науки, культури, охорони здоров'я, безпеки, соціальної сфери. З Доповідей ПРООН про розвиток людини випливає, що частка людського капіталу в національному багатстві в таких високо розвинутих країнах, як США, Швейцарія, Німеччина, Японія, Фінляндія та інших складає до 80 %. Саме величина і якість національного людського капіталу визначають можливості і здатності країни підкорювати нові високі технології, створювати чергові передові технологічні уклади економіки.

Парадоксальність економічного розвитку України полягає в тому, що лише 15 % зростання ВВП досягається за рахунок людського капіталу, а 85 % за рахунок фізичного (відтвореного) і природного капіталів [5]. Крім того, наявність в Україні проблем старіння знань, незайнятості освічених безробітних, погіршення рівня та якості життя, добробуту, а також депопуляції населення вимагає створення національної концепції інноваційного розвитку людського потенціалу, адекватного формуванню інформаційного суспільства. У цьому зв'язку теоретичне та методологічне опрацювання проблем, пов'язаних з управлінням людського капіталу, набуває особливої актуальності.

Постановка завдання. Історія розвитку наукових підходів до вивчення продуктивних здібностей людини починається з імен У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, якими були сформульовані окремі положення теорії людського капіталу. Також слід відзначити внесок у розробку даної теорії таких учених, як К. Маркс, А. Маршалл, Дж. Мілль. Основоположними

© О. В. Білецький, 2013

працями в теорії людського капіталу є роботи американських учених, лауреатів Нобелівської премії Г. Беккера і Т. Шульца. Розробкою проблематики відтворення людського потенціалу займалися також М. Блауг, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Б. Кікер, Р. Лейард, Л. Туроу, М. Фішер та ін. Розвитком теорії і методології управління людського капіталу займались як російські науковці (Ю. Толипін, Ф. Волков, М. Солодов, С. Струмилін, Р. Капелюшников, М. Критський, В. Марцинкевич, С. Дятлова, А. Добринін та ін.), так і українські вчені (О. Грішнова, В. Антонюк, І. Каленюк, А. Чухно, О. Бородіна, Н. Голікова, В. Мандибура та ін.). Наукові підходи до дослідження ролі і можливостей людини в економічних процесах еволюціонували від використання категорії робочої сили до людського капіталу. Разом з тим, продовжує залишатися дискусійним ряд теоретичних уявлень про сутність та інноваційні властивості людського капіталу, про його якість, про способи його формування та ефективності використання. Вимагають подальшого розвитку концептуальні підходи до формування державної політики в області інноваційного управління людським капіталом.

Метою даної наукової статті є виявлення методологічних підходів до дослідження інноваційної специфіки людського капіталу та обґрунтування інноваційних підходів до управління його розвитком у сучасних умовах постіндустріальних перетворень і розбудови інноваційної моделі національної економіки.

Результати дослідження. У теорії і практиці управління економічним розвитком застосовуються різні еволюційні підходи щодо уявлень про «цінності людини», основними серед них є наступні: «трудові ресурси», «людський потенціал» і «людський капітал».

Уявлення про людину як «трудовий ресурс» характерні для епохи ранньої індустріалізації, коли значна маса сільських жителів мігрували в міста і ставала «ресурсом» для створення фабрик і заводів. Управління трудовими ресурсами складалося з адаптації їх до умов індустріального виробництва, підготовці до праці на конкретному робочому місці. Для даного підходу були важливі: наявність надлишкового «людського матеріалу»; низький рівень стартових інвестицій у людину; наявність уже «готової» високої вмотивованості людей (до індустріального праці і способу життя); можливість швидкої заміни однієї людини іншою.

Уявлення про «людський потенціал» стало формуватися в період пізньої індустріалізації з появою високотехнологічних виробництв, що вимагають фахівців високої кваліфікації. При цьому спеціальна освіта, що включає фундаментальні та спеціальні знання про предмет діяльності, висока професійна кваліфікація стали мірою «потенціалу людини» — його потенційної можливості здійснювати складні види діяльності. Даний підхід сформувався в умовах дефіциту фахівців високої кваліфікації, появи свободи вибору у кваліфікованих працівників місця своєї трудової діяльності. Він означає: розуміння необхідності інвестицій у зростання людського потенціалу; спеціальні дії з утримання «цінного» працівника на тривалий час.

Уявлення про «людський капітал» характерно для компаній постіндустріальної економіки, на яких кваліфікація, ініціативність, креативність людини, система соціально-виробничих відносин, норми і пафос корпоративної етики стали важливими факторами конкурентоспроможності та стратегічної стійкості. При цьому члени «корпорації» (фірми, міста, регіону, країни) починають розглядатися як капітал, а зростання «людського капіталу» стає цінністю і входить до комплексу цілей корпорації. Люди стають «капіталом» у тій мірі, в якій перетворюються на універсальний фактор виробництва і джерело «будь-яких можливостей», подібно до того, як раніше гроші перетворилися із засобу товарообміну в грошовий капітал, ставши універсальним «носієм будь-яких можливостей».

Перехід від уявлень про людину як «ресурс» до уявлень про «людський капітал» відбувається разом з формуванням постіндустріального укладу в економіці. Людина з її професіоналізмом стає системоутворюючою основою продуктивних сил, «збираючи в єдине ціле» і утримуючи системи, що включають техніку, технологічні знання та інноваційні способи їх практичного застосування, високотехнологічні виробничі процеси, організаційні вдосконалення, знання ділової кон'юнктури, соціальної інфраструктури, ринкових можливостей [3].

На порозі XXI століття у світовій економіці відбуваються серйозні перетворення: змінюється структура відтворюваного національного багатства, збільшуються темпи накопичення високоінтелектуального людського капіталу, з'являються нові форми відтворення основного капіталу на основі прискорення інновацій. У сучасних умовах суспільних трансформацій формування і розвиток людського капіталу, використання його

потенціалу стає не менш важливим, ніж упровадження інноваційних технологій, оскільки є засобом, за допомогою якого розробляються дані технології. Тобто людський капітал є основоположним чинником економічного зростання і стратегічним пріоритетом розвитку. Стає все очевиднішим, що успіх переходу до інноваційної економіки багато в чому визначається якістю людського капіталу, результативністю розвитку його інноваційних властивостей.

Результати численних теоретичних та емпіричних досліджень підтверджують, що в успішних країнах з постіндустріальною економікою забезпечення високого рівня життя відбувається не тільки і не стільки завдяки володінню природними ресурсами та виробничим капіталом, скільки завдяки високому рівню людського капіталу, який складається з інтелектуальних здібностей і набутих громадянами знань, навичок, мотивації, що використовуються в процесі праці. За даними Світового банку, які ґрунтуються на вивченні економік 192 країн, визначено, що тільки 16 % економічного зростання обумовлюється фізичним капіталом, 20 % — природним капіталом, а 64 % — людським капіталом. У розвинених країнах світу наприкінці 1990-х років в людський капітал вкладалося близько 70 % усіх коштів, а у фізичний капітал — тільки близько 30 % [7]. Причому, основну частку інвестицій у людський капітал у передових країнах світу здійснює держава. І саме в цьому полягає одна з її найважливіших функцій у частині державного регулювання економіки.

На нашу думку, базовими причинами полісистемної кризи в Україні стали поступова деградація національного людського капіталу, науки, інноваційної системи, економіки, ідеології, що визначили неможливість переходу до 5—6 технологічних укладів економії, низьку продуктивність праці, в рази меншу, ніж у розвинених країнах.

Україна традиційно пишається високим рівнем освіти громадян, доброю підготовкою кадрів, незважаючи на те, що середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні складає 55 років, і з них частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10 % (у США — 43 %, у Німеччині — 56 %) [2, с. 163]. Отже, сучасне виробництво експлуатує трудовий потенціал, створений, здебільшого, ще за радянських часів, а підготовка кадрів зазнала значної трансформації (зокрема йдеться про негативний вплив скорочення (обмеження) інвестиційних коштів, які виділяються на цілі професійної підготовки (перепідготовки), або на цілі стимулювання нового працевлаштування. Працівники в Україні проходять перепідготовку (підвищення кваліфікації) в середньому раз на 13—15 років (у розвинених країнах — раз на 3—5 років) [4, с. 98], і за умови збереження зазначених тенденцій, у 2015 р. потреба національного ринку праці в кваліфікованих кадрах задовольнятиметься лише на 35—40 % [5].

Водночас неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці призводить до того, що підготовлені фахівці залишаються незатребуваними [8]. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують малокваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нераціональне використання людського капіталу. З іншого боку, незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, які запропоновані іноземними роботодавцями. Як наслідок, Україна стає постачальником людських ресурсів у країнах Європи та світу. Разом з тим, незважаючи на схвалення Стратегії інноваційного розвитку України в умовах глобалізаційних викликів на період з 2010 до 2020 року [6], держава не має комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки.

Прискорення темпів модернізації виробництва пришвидшує застарівання отриманих кваліфікацій, навичок і знань, вимагаючи їх постійного оновлення задля забезпечення якомога довшого перебування особи в лавах робочої сили (це означає, зокрема, переорієнтацію на старших та малокваліфікованих працівників). Демографічні прогнози також дають підстави перейматися належним управлінням наявним людським капіталом, адже якщо не вкладати в його розвиток, він вичерпається швидше, ніж природні багатства [1].

Водночас, підвищення якості людського капіталу, рівня знань і формування робочої сили, яка адаптивно реагує на виклики високотехнологічної економіки, є головною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості в Україні. Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу та навичок працівників, вимагає інвестицій в підвищення кваліфікації і перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом

життя (life-long learning). У свою чергу, зростання людського капіталу, підвищення рівня професійних навичок і компетенцій працівників висувають нові вимоги до продуктивності робочих місць, тим самим, до якості перспективного планування напрямів і пріоритетів економічного розвитку в нерозривному зв'язку з потребами ринку праці й соціально-демографічними показниками. Перехід України до інноваційної моделі економічного розвитку, в якій основним джерелом економічного зростання є людський капітал, потребує кардинального оновлення методів управління його інноваційним розвитком та перегляду механізмів регулювання національного ринку праці в контексті збалансування із функціонуванням сфери освіти для забезпечення ефективної зайнятості населення за видами діяльності та секторами економіки.

ефекту як результату взаємовпливу накопичення різних його активів.

Процес управління людським капіталом повинен включати в себе кілька компонентів у розвитку людини: «відтворення» — підтримка процесів народження та зміцнення здоров'я; збереження продуктивного потенціалу (працездатності, фізичного, соціального і психічного здоров'я); розвиток продуктивних можливостей (навчання, підвищення кваліфікації, формування ініціативності та креативності); «капіталізацію» — включення його в системи життєдіяльності та створення умов для прояву ініціативи і самореалізації.

Об'єкт управління має охопити конкретні складові, а саме: індивідів і групи, колективи; процеси, усередині яких відбувається формування індивідів і груп, а також залучення в діяльність; інфраструктури та середовища, що необхідні для процесів формування і капіталізації.

До основних суб'єктів управління людським капіталом важливо включити: органи влади; великий бізнес; населення; громадські організації, інноваційні співтовариства; установи соціальної сфери (освіти, охорони здоров'я). Важливу роль мають відігравати й інститути суспільно-професійного управління — піклувальні і наглядові ради ВНЗ; суспільно-професійна експертиза; системи комунікативних майданчиків; професійні асоціації. Безсумнівно, особливим суб'єктом управління процесами розвитку людського капіталу, що має масштабне завдання і володіє потужними управлінськими ресурсами, є держава. Даний суб'єкт не пов'язаний з вузькоекономічними інтересами, оскільки пріоритетними для нього виступають довготривала стійкість, конкурентоспроможність і загальна продуктивність країни та її регіонів. Якщо часовий масштаб інтересів і дій бізнесу щодо людського капіталу становить 3—5 років (середній період технологічного оновлення), сімей — 15—20 років (період життєвого планування, пов'язаний з вихованням дітей або отриманням і реалізацією професії), то часовий масштаб дій держави стосовно розвитку людського капіталу повинен досягати масштабу життя двох поколінь і часу зміни технологічного укладу — 50—100 років.

Традиційний підхід до управління людським капіталом сформувався в індустріальних суспільствах і покликаний забезпечувати людським ресурсом масове виробництво. Інноваційний підхід формується в міру становлення постіндустріального суспільства (інноваційної економіки, «економіки знань»); його завдання — створити достатню кількість різноманітних інноваційних, творчих колективів, груп, мережевих спільнот, а також багату

комунікативну середу, що необхідна для інновацій, для виробництва високотехнологічних продуктів і послуг необхідного рівні якості.

Традиційний підхід заснований на «натуралістичному» розумінні людини: людина — індивідуальна одиниця, «властивості» якої визначаються її власною природою плюс зовнішніми впливами (тренуванням, навчанням). У наш час це уявлення стало архаїчним. Протягом XX століття сформувалися сучасні уявлення про людину: людські форми активності мають соціальний (інтерактивний) механізм реалізації. Тому реальними одиницями розвитку є людські групи різних масштабів — колективи, «команди», спільноти.

Метою сучасних (оновлених) практик управління людським капіталом повинно стати формування (або підтримка) високоефективних, мобільних (адаптивних і діючих у випереджаючому режимі), креативних (уміють бачити проблеми і знаходити нестандартні рішення) груп, що діють у різних галузях (інжиніринг, управління, маркетинг та т. ін.). Колективний аналіз проблем, генерація ідей, співпраця роблять подібні групи більш «потужними» порівняно з сумою здібностей людей, що входять до них. Подібні колективи — базова, «генеруюча» форма людського капіталу, ключова для інноваційної економіки, оскільки всі інші структури лише транслюють і застосовують вироблені даними групами способи і засоби діяльності.

Найважливішими форматами інноваційного управління людським капіталом повинні стати наступні: створення організацій (колективів) — лідерів у певній сфері діяльності; створення «центрів переваги» в різних сферах економічного, соціального та культурного життя; підтримка входження людей і спільнот в світові інтелектуальні та креативні мережі.

Поняття «центр переваги» означає не окрему організацію, а форму партнерства ряду організацій (наукових, промислових, освітніх). «Центр переваги» передбачає конкурентоспроможну організованість, що акумулює ресурси (приладно-технологічну базу світового рівня, висококваліфікований персонал), які забезпечують перевагу (країни, регіону) з певних критичних технологій.

Необхідно сформувати нові інститути розвитку людського капіталу: інститути громадського дискурсу в формі комунікативних майданчиків, функціонування яких буде направлено на зміцнення в суспільстві уявлень про людину як активну, відповідальну, ініціативну особистість, яка здатна діяти на благо колективу і суспільства, схильна до самовдосконалення та розвитку; інститути суспільного проектування для узгодження цілей та інтересів, розробки проектів і програм партнерської діяльності.

Важливим для розвитку людського капіталу (ініціативи, підприємливості, продуктивності та відповідальності) та підвищення ефективності суспільства в цілому є становлення нових суспільних інститутів розвитку: системи «електронний уряд» і «електронні муніципалітети»; інституту політичної конкуренції; незалежних ЗМІ, норм публічності та «транспарентності»; інститутів суспільного проектування (регіональне і територіальні агентства розвитку); виборності та звітності влади на муніципальному і регіональному рівнях; інституту захисту прав людини (особливо молоді та дітей).

Принциповими відмінностями нової практики освіти повинні стати: перехід від традиції примусової освіти до практики ініціативної освіти; суспільний консенсус щодо «раціональної» освіти; відновлення головної функції освіти як інституту розвитку людини (виконання функції «соціального ліфту», підготовки до трудової діяльності та ін.). Нова практика передбачає: зміну парадигми управління освітою (перехід від адміністрування до сучасних форматів і технологій управління); узгодження освітніх і професійних стандартів; формування активного освітнього середовища (соціально-освітніх мереж; освітніх порталів; освітнє телебачення; інтелектуальні ігри, конкурси та ін.); різноманітність парадигм, змісту та форм освіти (мультимедійні розвиваючі ресурси, тренінги мотивації і самовизначення, перепрофесіоналізація, соціально активні школи, ігрова педагогіка, дистантна електронна освіта (E-learning) з використанням Інтернету, бізнес-школи, MBA, MPA та ін.).

Таким чином, дослідження інноваційних властивостей людського капіталу дозволить виявити не тільки соціальні параметри, а й провести економічний аналіз впливу соціального фактора на ринкову, інноваційну економіку, а впровадження інноваційних підходів до управління дозволить суттєво активізувати роль соціальних інститутів і соціальних інвестицій. З цієї точки зору людський капітал можна розглядати як форму вираження продуктивних сил людини на постіндустріальної стадії розвитку суспільства з соціально-орієнтованою економікою інноваційного типу.

Література

1. Ворначев А. Роль професійних стандартів у створенні конкурентних механізмів взаємодії сфери праці й сфери освіти у Великобританії // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: Зб. наук. праць / [редкол.: В.О. Радкевич та ін.]. — К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. — Вип. 2. — 220 с.

2. Коваль Н.О. Сучасний стан професійної підготовки трудових ресурсів // Вісник СумДУ. — 2009. — № 1. — С. 161—168.

3. Модели восстановления экономики, рост и потенциал в сферах занятости с особым акцентом на странах, применяющих комплексный подход к реализации Глобального пакта о рабочих местах (GB.309/ESP/1/2). — Женева: Административный совет Международного бюро труда, Комитет по занятости и социальной политике. — 2010. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_146080.pdf/.

4. Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки та ринку праці в Україні: [монографія] / Наук. ред. д.е.н., проф. В. Г. Федоренко. — К.: ІПК ДСЗУ, 2007. — 317 с.

5. Обгрунтування Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти України на 2011—2015 роки та щорічного фінансового забезпечення при затвердженні законів про Державний бюджет України на кожний наступний рік. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: сайт Комітету з питань освіти і науки Верховної Ради України –http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/index.

6. Постанова Верховної Ради України «Про рекомендації парламентських слухань на тему: «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010—2020 роки в умовах глобалізацій них викликів»» № 2632- VI від 21.10.2010 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?nreg=2632-17.

7. Сайт Світового банку. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.worldbank.org/.

8. *Шевченко Л. С.* Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини і шляхи подолання. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm.

Стаття надійшла до редакції 4.07.2013 р.