

## УМОВИ ДОСЯГНЕННЯ УКРАЇНОЮ СТАЛОГО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

*Обґрунтовано необхідність спрямування економічної політики України на досягнення умов інноваційного розвитку. Диверсифіковано джерела інвестування у людину за її життя. Встановлено безпосередню залежність між можливістю досягнення економікою інноваційного розвитку та обсягом і якістю людського капіталу країни.*

**Ключові слова:** інвестиції у людський капітал, інноваційний розвиток, освіта.

Основною метою сучасного етапу інноваційного розвитку економіки України має стати створення умов для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників, що дозволить у перспективі досягти сталого інноваційного розвитку. Однак для здійснення поставленої мети необхідно більше ніж у сім разів порівняно із сучасним рівнем збільшити виробництво продукції інноваційного типу та більш ніж у п'ять разів – кількості підприємств, що впроваджують та на інноваційній основі виробляють високотехнологічну та наукоємнісну продукцію. Отже, для найшвидшого успішного здійснення стратегії інноваційного спрямування розвитку економіки України та досягнення поставлених амбітних цілей мають бути чітко визначеними та обґрунтованими основні дієві інструменти її практичної реалізації.

Більшість провідних українських науковців пов'язують потенційні можливості досягнення високого рівня інноваційності економіки зі станом людського розвитку країни. Так С. Й. Вовканич та Л. К. Семів під інтелектуально-інноваційним типом розвитку економіки країни розуміють пріоритетність „соціогуманістичних орієнтирів, національних традицій та інноваційної культури, всебічного і неперервного розвитку людини як знакової цінності всіх процесів та явищ, що формують фундамент цілісної демократичної системи суспільних перетворень у країні” [1, с. 14]. Л. С. Лісогор доводить, що становлення інноваційно орієнтованої економіки залежить як від матеріальних, так і від людських ресурсів, „здатних забезпечити випуск конкурентної високотехнологічної продукції” [2, с. 29]. А. М. Колот віддає „першість у формуванні конкурентних переваг та забезпеченні стійкого розвитку” інтелектуальному капіталу, який визначає як сукупність людського капіталу, капіталу організації та капіталу взаємодії з інститутами ринку [3, с. 7-8]. За визначенням А. А. Чухна, „структурні зміни в економіці мають забезпечуватися ... на основі збільшення людського капіталу, зростання інтелектуальної праці з урахуванням закономірності перетворення їх на творчу працю” [4, с. 31]. О. А. Грішнова акцентує увагу на тому, що „підвищення ролі людини, її інтелекту, знань, кваліфікації в економічному зростанні” є визначальним для забезпечення „конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і країни загалом” [5, с. 93]. Отже, можна із

достатнім ступенем обґрунтованості констатувати, що існує безпосередня залежність між обсягом і якістю людського капіталу країни та перспективами досягнення нею сталого інноваційного розвитку. Проте, незважаючи на достатню кількість досліджень за цією темою, досі існує потреба в обґрунтуванні доцільності активізації на всіх рівнях управління інвестування у людський капітал для скорішого набуття економікою країни інноваційних рис.

Метою статті є визначення умов досягнення Україною сталого інноваційного розвитку завдяки прискоренню інвестування у людський капітал.

На інтенсивність процесів нагромадження людського капіталу країни найбільшим чином впливають якість, стан розвитку та доступність комплексу освітніх послуг населенню, досягнення чого має бути одним із перспективних орієнтирів при формуванні національної політики розвитку країни. Підтвердженням цієї думки є прийняття рекомендації МОП від 2004 р. № 195 про розвиток людських ресурсів через освіту, підготовку кадрів та безперервне навчання, яка визначила і затвердила основні перспективні напрями розвитку людських ресурсів країн світу [6]. Нею встановлено визначальну роль держави у розвитку людських ресурсів шляхом розробки національної стратегії у сфері освіти і підготовки кадрів; створенні економічних умов та стимулів, що мають спонукати підприємства до інвестування у людський капітал; сприянні розвитку системи освіти і підготовки кадрів, що відповідають національним умовам та практиці; гарантуванні рівного доступу громадян до освіти, підготовки кадрів та безперервного навчання. При цьому у документі зазначається, що розвиток людських ресурсів є досить складним та тривалим у часі процесом, який для забезпечення врахування інтересів усіх сторін має здійснюватися із ретельним виконанням принципу трипартизму як основного в ефективній організації діяльності МОП: уряди країн мають інвестувати кошти та створювати умови для подальшого розвитку освіти і підготовки кадрів на всіх рівнях; підприємства – здійснювати повномасштабну політику підготовки своїх найманих працівників. Громадяни країни мають право та здатні повною мірою використовувати можливості особистого та професійного розвитку, які їм надають як уряд, так і підприємства, на яких вони працюють [6, с. 1]. Найбільшого ефекту від інвестування у підвищення освітнього рівня

населення при цьому може бути досягнуто не лише одночасним ретельним виконанням кожною стороною перерахованих функцій, а також при достатньому рівні мотивування їх здійснення.

Питання збільшення обсягу та якості людського капіталу через отримання освіти та здійснення професійного розвитку задля забезпечення сталого економічного зростання є досить актуальним та визначальним для більшості країн світу незалежно від досягнутого ними рівня економічного розвитку, підтвердження чому є закладення цього питання у підґрунтя основного державного закону країн світу. Так Конституціями таких країн, як Аргентина, Болівія, Бразилія, Гватемала, Німеччина, Іспанія, Італія, Мексика та Чилі, закріплено та конкретизовано право кожної людини на освіту та професійну підготовку і перепідготовку, які є основними інструментами розвитку людських ресурсів та нагромадження людського капіталу завдяки інвестуванню [7, с. 8]. В Україні Конституцією також закріплено право кожної людини на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23) та на освіту (ст. 53) [8, с. 384, 390]. При цьому під правом на освіту розуміється забезпечення державою доступності та безоплатності „дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам” [8, с. 390]. Разом із тим за рішенням Конституційного Суду України офіційне тлумачення умов надання державних гарантій безоплатності освіти у державних і комунальних навчальних закладах визначається „переважно фінансово-економічною спроможністю держави, проте бюджетні асигнування на освіту держава зобов’язана забезпечувати у розмірі не менше 10 відсотків національного доходу” [9, с. 76]. Відповідно до цього рішення умова доступності освіти реалізується у вільному виборі людиною типу навчального закладу, напрямку та форми підготовки. Отже, на державному рівні мають бути надані всі можливості для забезпечення рівних умов отримання українськими громадянами певного рівня освіти та створені умови для одержання якісної цільової підготовки осіб, які за результатами зовнішнього незалежного оцінювання прозоро пройшли конкурсний відбір в обраному навчальному закладі та були зараховані на бюджетні місця у межах ліцензованого обсягу. Виконання цієї умови сприятиме збільшенню високоякісного людського потенціалу, що прискорить досягнення поставленої мети.

Роль освіти у забезпеченні інноваційного розвитку країни важко переоцінити завдяки тому, що саме вона сприяє формуванню світогляду людини як особистості, розвитку творчого підходу та активної громадянської позиції, забезпечує умови для набуття нових професійних знань та базових навичок, сприяє виникненню у людини відчуття необхідності, доцільності та внутрішньої потреби у безперервному власному всебічному розвитку. Головну роль, яка полягає у створенні та поширенні серед населення таких можливостей, виконує держава шляхом формування пріоритетних напрямів розвитку освітньої системи країни.

Водночас задля розширення можливостей

забезпечення умов перспективного інноваційного розвитку економіки країни доцільним є проведення політики поступового збалансування і приведення у відповідність вимог роботодавця щодо структури професійної підготовки фахівців та можливостей забезпечення цих вимог професійно-технічними і вищими навчальними закладами України. Виконання таких вимог дозволить значно збільшити шанси на працевлаштування фахівця, а, отже, скоротити рівень безробіття серед осіб із професійно-технічною та вищою освітою і у першу чергу – серед молоді, яка після успішного закінчення навчання в перший раз виходить на ринок праці та є однією з найбільш захищених категорій населення у сфері праці. Водночас при достатньому, а особливо при високому рівні конкурентоспроможності отриманих під час навчання знань і навичок та дієвій підтримці із боку держави і родини молода людина після закінчення навчального закладу набуває можливостей для реалізації програм самостійної зайнятості та працевлаштування, що кардинально змінює її соціальний статус.

Ще однією обов’язковою умовою забезпечення високого рівня конкурентоспроможності освітньої системи України є необхідність проведення пріоритетної політики формування людини як унікальної особистості та професіонала, починаючи ще із шкільної лави у початковій школі і поступово нарощуючи інтенсивність професійного впливу до моменту безпосереднього вибору молодого людиною навчального закладу для продовження освіти з метою одержання знань та навичок за обраною майбутньою професією. Досягнення умови стовідсотково усвідомленого вибору майбутньої професії та подальше прагнення до її найліпшого опанування має бути забезпечене вчасно здійсненою професійною орієнтацією молоді шляхом поступової реалізації програм професійного виховання, консультування, діагностики, активації та нарешті професійного відбору ще у стінах початкової та загальноосвітньої школи. Успішність здійснення кожної з програм професійного самовизначення залежить від спланованих одновекторних просвітницьких та орієнтаційних дій учителів, членів родини, друкованих і електронних засобів масової інформації та творів мистецтва. Також зробити правильний вибір майбутньої професії допомагають віртуальні та реальні екскурсії, які можуть бути організовані для школярів на великі та середні підприємства і провідні професійно-технічні та вищі навчальні заклади регіону, а також проведення тестування, соціального і психологічного моніторингу, метою яких є своєчасне визначення здатності та природних задатків кожної особистості до тієї або іншої професії, спеціалізації чи певного виду робіт.

Однак при наявності поширення у системі професійно-технічної та вищої освіти України умов надання платних освітніх послуг практична реалізація проголошеного права кожного українського громадянина на одержання освіти для переважної більшості осіб у першу чергу залежить від фактичної спроможності родини взяти на себе фінансовий тягар забезпечення можливості отримання певного рівня первинної професійно-технічної або вищої освіти. Другим важливим джерелом покриття фінансових витрат на отримання людиною професійно-технічної або вищої освіти є кошти підприємства, на якому ця

людина працює. При цьому, якщо вибір родиною напрямку та профілю навчання обумовлений більшою мірою суб'єктивним бажанням та інтересами, які формуються під впливом дії різних маркетингових важелів ринку праці та системи освітніх послуг, то вибір підприємством напрямку як первинної, так і подальшої фахової підготовки і перепідготовки для конкретної людини є більш виваженим та ґрунтується на засадах об'єктивного визначення потреби

підприємства у професійному розвитку працівників задля скорішого досягнення стратегічних цілей його діяльності. Отже, з трьох джерел саме підприємство як безпосередній роботодавець виступає тією рушійною силою, яка шляхом планованого здійснення інвестування у професійний розвиток працівників сприяє прискоренню досягнення сталого інноваційного розвитку економіки країни, рис. 1.

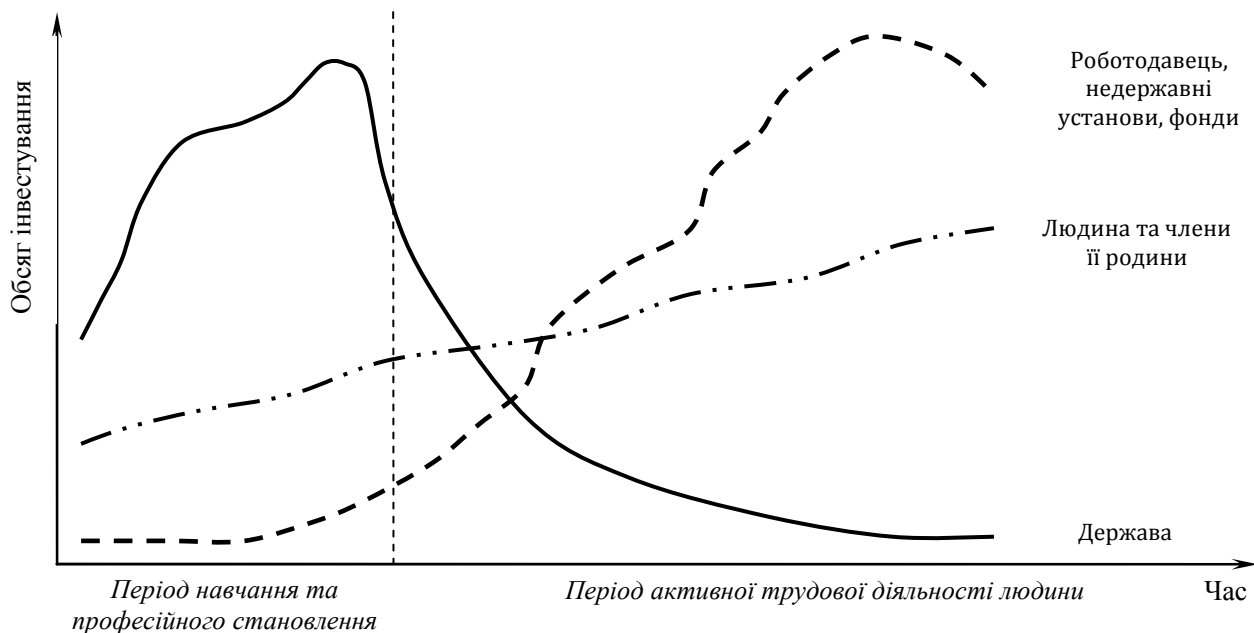


Рис. 1. Диверсифікація джерел інвестування у людський капітал протягом життя людини

Протягом життя людини інвестування у її професійне становлення та розвиток здійснюється поетапно із різних джерел, тобто спостерігається процес їх диверсифікації. Так на етапі загальноосвітнього та професійного навчання людини як домінуюче джерело інвестицій у людський капітал виступають державні кошти, інтенсивність здійснення яких різко скорочується із початком трудової діяльності людини. На етапі активної трудової діяльності особистості поступово відбувається зміна пріоритетного джерела інвестування із державних коштів на кошти роботодавця та недержавних установ і фондів, інтенсивність здійснення яких наприкінці трудової діяльності починає різко скорочуватися. Незалежно від домінуючого у певні періоди часу інвестиційного джерела власні кошти людини та її родини відіграють значну роль у інвестуванні у людський капітал та із часом мають тенденцію до поступового зростання. Отже, з огляду на те, що період трудової діяльності є найбільш тривалим та продуктивним у житті людини, вважаємо, що саме інвестиції за рахунок коштів підприємств є вирішальним чинником нарощування людського капіталу.

Умови, за яких підприємства України здійснюють інвестування у людський капітал, є досить різними та залежать від значної кількості внутрішніх і зовнішніх чинників, визначальними серед яких є розмір та рівень конкурентоспроможності підприємства на ринку. Можливості великих економічно успішних промислових підприємств дозволяють їм створювати у своєму складі та забезпечувати сучасним

обладнанням спеціалізовані структурні підрозділи, метою діяльності яких є комплексна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та інші види професійного розвитку працівників. У якості викладачів у ці підрозділи можуть запрошуватися як штатні працівники підприємства, які протягом тривалого часу демонструють найвищі трудові результати та володіють педагогічними якостями, так і сторонні провідні фахівці та викладачі у кожній окремій сфері знань. Основним призначенням таких підрозділів є здійснення професійного навчання робітників на досить високому якісному рівні відповідно до сучасних вимог ринку та технологічних особливостей виробництва. Найвищим організаційним результатом такого широкомасштабного професійного розвитку працівників підприємства може стати сертифікація рівня володіння професійними знаннями працівників, що пройшли певний вид внутрішнього навчання та успішно склали іспит. Водночас такі підприємства мають можливості здійснювати професійний розвиток керівників у найкращих та найбільш престижних навчальних закладах країни та світу, що дозволить фахівцям вищої ланки управління опанувати новітні технології менеджменту, успішне ведення бізнесу та набути інші знання та навички, що має значно підвищити їх конкурентоспроможність та прискорити процес отримання економічної віддачі від інвестованих коштів у їх професійний розвиток.

Натомість переважна більшість малих та середніх підприємств не мають достатньо фінансових та організаційних ресурсів, які б дозволили їм здійснити

власними силами та на достатньо високому рівні професійну підготовку працівників, що значно звужує можливості реалізації програм професійного розвитку. У цьому випадку можуть бути використані два основні економічно доцільні варіанти збільшення рівня професійної компетенції працівників. Перший є переважно бюджетним та полягає у використанні різних форм внутрішнього наставництва. Другий – підготовка та перепідготовка працівників у навчальних закладах на платній основі. Практичний вибір одного із цих двох варіантів у кожному конкретному випадку має супроводжуватися обґрунтуванням економічної доцільності та оцінкою ймовірності настання певних ризиків інвестування.

Підвищена увага та збільшені обсяги інвестування у людський капітал характерні й для великих конкурентоспроможних промислових підприємств світу, які мають достатньо фінансових та адміністративних ресурсів для забезпечення високої якості організації процесів професійного розвитку, мотивації та набуття полівалентної кваліфікації працівниками на безперервній основі. Як порівняльний орієнтир ступеня інтенсивності інвестування у людський капітал, що сприяє всебічному розвитку та конкурентоспроможності підприємства, може бути обрано питому вагу інвестованих підприємством коштів у людський капітал від фонду оплати праці, яку демонструють окремі найбільш успішні та провідні промислові підприємства світу. Найвищий рівень цього показника спостерігається на підприємствах Європи і сягає 3,2%, для підприємств США він дорівнює 2,0%, для Японії – 1,2% [7, с. 68]. В Україні також найбільша інтенсивність інвестування у людський капітал є характерною для великих промислових підприємств, проте навіть для найбільш успішних із них значення обраного в якості аналізованого показника не перевищує 1,45%. Гірша ситуація спостерігається при порівнянні середнього рівня коштів від фонду оплати праці, які інвестує у людський капітал середньостатистичне підприємство світу та аналогічне українське підприємство – різниця сягає 20 разів не на користь України [10, с. 8]. Отже, для підвищення рівня інтенсивності інвестування у людський капітал вітчизняними підприємствами слід запроваджувати на національному та регіональному рівнях програми з підвищення престижності професійного розвитку. Разом із тим, державні органи влади мають здійснювати заходи щодо всебічного пошуків та підтримки активності суб'єктів господарювання в інвестуванні коштів у людський капітал. Арсенал їх є досить широким та має містити стимули правового, фінансового, організаційного та мотиваційного характеру [7, с. 66].

При наявності обмеження фінансових ресурсів та можливостей інвестування підприємством коштів у людський капітал здійснення заходів із професійного розвитку працівників має бути підпорядковано сучасній виробничій необхідності, тобто професійно розвивати доцільно тих працівників, які прямим чином впливають на конкретні результати діяльності підприємства, від яких залежить спроможність підприємства до подальшого розвитку. Першочергове інвестування слід здійснювати в управлінські кадри через те, що саме ця категорія є найбільш мобільною та активно реагуючою на заходи мотиваційного характеру, а результативність та своєчасність

здійснених ними управлінських рішень робить найбільший позитивний вплив на результати діяльності підприємства.

Реалізація проголошеної стратегії оперативного або перспективного розвитку підприємства залежно від наявних умов та ресурсів, необхідних для цього, може бути здійсненою як із активізацією процесів інвестування у людський капітал, так і шляхом заморожування всіх програм професійного розвитку працівників на невизначений термін. При цьому у практичній діяльності різних підприємств доволі часто зустрічаються досить полярні управлінські рішення відносно доцільності здійснення інвестування у людський капітал – від скорочення інвестиційних витрат та часткової або повної відмови, до впровадження умов активного інвестування, відповідно до яких кожен працівник, у першу чергу – середньої та вищої ланки управління, повинен щорічно проходити певний вид професійного розвитку. Виконання цієї умови регулюється шляхом щорічного здійснення заходів стимулювання матеріального характеру керівників усіх структурних підрозділів підприємства. Однак обґрунтування доцільності прийняття на практиці кожного з цих полярних рішень відносно політики інтенсивності інвестування здійснюється на підставі розробки та систематичного застосування дієвої системи показників та критеріїв оцінки ефективності кожного із запланованих заходів. Вибір таких показників має здійснюватися із урахуванням специфіки діяльності підприємства.

Таким чином, досягнення сталого економічного розвитку економіки України у найближчій перспективі залежить від ступеня спрямованості та взаємоузгодженості освітньої, виробничої та державної політик країни у напрямі забезпечення достатнього рівня ефективності та інтенсивності інвестування у людський капітал, обґрунтованої періодичності здійснення інвестиційних програм професійного розвитку й охорони здоров'я населення та заходів мотиваційного характеру щодо спонукання суб'єктів господарювання до інвестування у людський капітал.

#### Список літератури

1. Вовканич, С. Й. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань [Тест] / С. Й. Вовканич, Л. К. Семів // Вісник Національної Академії наук України. – 2008. – № 3. – С. 13-23.
2. Лісогор, Л. С. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні [Тест] / Л. С. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 29-33.
3. Колот, А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань [Тест] / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.
4. Чухно, А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі [Тест] / А. Чухно // Економіка України. – 2009. – № 5. – С. 15-34.
5. Грішнова О. А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання країни [Тест] / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 93-101.
6. Рекомендация о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение [Тест] : Рекомендация 195 / МОТ. МКТ. Сессия 92. – Женева: МБТ, 2004. – 9 с.
7. Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях [Тест] / МОТ. Международная конференция труда. Сессия 91. Доклад 4 (1). – Женева: МБТ, 2002. – 149 с.

- 
8. Конституція України [Тест] // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141. - С. 381-417.
  9. Рішення Конституційного Суду України про офіційне тлумачення положень частини третьої статті 53 Конституції України (справа про доступність і безоплатність освіти) № 5-рп/2004 від 04.03.2004 р. // Офіційний вісник України. - 2004. - № 11. - Ст. 674. - С. 72-79.
  10. Слинков, В. Н. Организация и методика проведения профессиональной подготовки на предприятии [Тест] / Владимир Николаевич Слинков. - К.: КНТ, 2004. - 144 с.

## РЕЗЮМЕ

**Захарова Оксана**

### **Условия достижения Украиной устойчивого инновационного развития**

Обоснована необходимость направления экономической политики Украины на достижение условий инновационного развития. Диверсифицированы источники инвестирования в человека на протяжении его жизни. Установлена тесная зависимость между возможностью достижения экономики инновационного развития и объемом и качеством человеческого капитала страны.

## RESUME

**Zakharova Oksana**

### **The conditions of achieving of sustainable innovative development in Ukraine**

The necessity of the economic policy of Ukraine for the attainment of the conditions of innovation development are proved. The sources of investment in person during his or her lifetime are diversified. The interrelation between the ability to achieve economics of innovative development and innovation capacity and quality of human capital of the country has been determined.

*Стаття надійшла до редакції 29.01.2012 р.*