

УДК 331.101.262
JEL O150

Шурпа С.Я., к.е.н., доцент
ДВНЗ «Прикарпатський національний
університет ім. В. Стефаника»

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ АКТИВІВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті запропоновано використання інноваційних механізмів регулювання освітнього процесу, впровадження інноваційної моделі фахової підготовки студентів задля узгодження інтересів усіх зацікавлених сторін освітньо-виробничого процесу та забезпечення готовності до інноваційної діяльності ще з навчального закладу.

Ключові слова: людський капітал, інвестування в людський капітал, освіта, інноваційні технології, інноваційний підхід, ринок праці, система зайнятості, інноваційна зайнятість.

Постановка проблеми. Прагнення до змін та інновацій, що нині проявляються практично в усіх сферах вітчизняної економіки, поєднуються зі зростаючим інтересом економічної науки до людського потенціалу, який реалізується у формі людського капіталу. Розуміння того, що саме людина, її здібності, вміння та можливості, рівень інноваційно-інтелектуального розвитку є основою формування інноваційного суспільства, стає запорукою конкурентоспроможності економіки, умовою економічного зростання.

Впровадження сучасних технологічних та інноваційних підходів до прискорення, розширення та покращення процесу формування активів людського капіталу з метою надбання та використання вищого рівня якісної освіти створюватиме передумови формування людського капіталу країни певного обсягу та якості.

Аналіз останніх публікацій. В Україні над вдосконаленням формування та нагромадження людського капіталу успішно працюють В. Антонюк, В. Близнюк, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, О. Левченко, Л. Михайлова, О. Новікова, І. Петрова, У. Садова, М. Семикіна, Л. Шевчук та інші вчені.

Невирішені частини проблеми. Відсутність сучасних технологічних та інноваційних підходів до формування людського капіталу України певного обсягу та якості гальмує бажані соціальні та економічні перетворення. Тому потребують наукового обґрунтування процеси прискорення, розширення та покращення процесу формування активів людського капіталу з метою його ефективного використання як у економічній діяльності, так і для особистісного розвитку.

Мета статті. Пошук сучасних інструментів та технологій задля активізації людського фактора з метою досягнення ефективності та конкурентоспроможності як організацій, так і національної економіки в цілому.

Результати дослідження. Важливою складовою інвестицій в людський капітал є інвестиції в освіту. У ході досліджень переконуємося, що оцінка якості

вищої освіти визначається передусім набуттям під час навчання можливості та спроможності випускника самостійно знайти своє місце на ринку праці та самореалізуватися у суспільстві.

Як безпосередні споживачі кваліфікованої робочої сили, підприємства можуть прямо чи опосередковано впливати на процес підготовки та підвищення кваліфікації працівників у вітчизняних навчальних закладах. Опосередкований (непрямий) вплив на процес підготовки фахівців полягає у виборі підприємством одного чи кількох профільних навчальних закладів, випускники якого найбільше відповідають вимогам та критеріям даного підприємства щодо кваліфікації, напряму підготовки та рівня знань працівників. Подальша співпраця з такими навчальними закладами може проявлятися також у виборі їх базовими навчальними закладами для підвищення кваліфікації співробітників. Безпосередній (прямий) вплив на процес підготовки фахівців вітчизняними закладами освіти, на жаль, дещо ускладнений через високий ступінь централізації та уніфікації процесу розробки освітніх стандартів та навчальних програм підготовки фахівців вищими навчальними закладами Міністерством освіти і науки. Неможливість забезпечення єдності теорії (навчання) та практики (виробництва) є причиною невідповідності знань, які отримують сучасні студенти, вимогам, які пред'являють до сучасних фахівців на робочому місці.

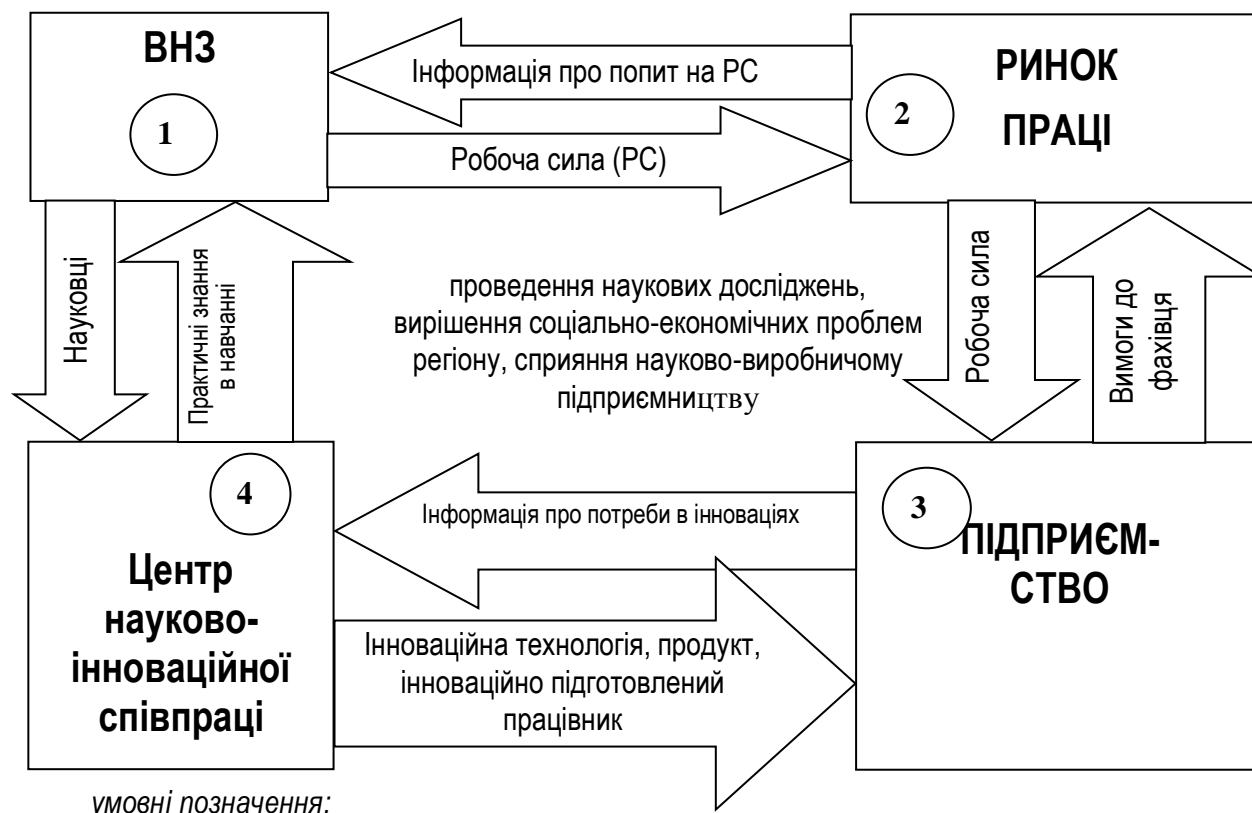
Одним з найбільших здобутків у напрямі посилення ефективності взаємодії у суспільстві можна вважати активну співучасть бізнес-структур у вирішенні багатьох актуальних проблем, в тому числі тих, що мають науково-прикладний характер. У зв'язку з цим відомими й дедалі більш популярними стають дослідження та практична апробація ідеї соціального підприємництва й інших форм соціальних інновацій [2].

Відтак за сучасних умов орієнтації на інноваційний шлях розвитку економіки доцільним є пошук можливостей для узгодження інтересів усіх зацікавлених сторін освітньо-виробничого процесу та забезпечення готовності до інноваційної діяльності ще з навчального закладу. Ми пропонуємо використання перспективної моделі співпраці вищого навчального закладу та підприємства на основі розвитку інноваційного підходу (рис. 1).

Розвиток інноваційного циклу від стадії фундаментальних досліджень до випуску і реалізації наукомісткої продукції та технологій повинна забезпечити система вищої освіти. Інноваційна складова діяльності сучасних ВНЗ передбачає реформування як організаційних, так і інституційних аспектів. Подальшими напрямками цих перетворень є, зокрема, розвиток технологічно-наукових парків, інноваційно-технологічних центрів, що можуть бути асоційовано об'єднані ВНЗ або входити до його структури.

З метою підвищення ролі ВНЗ як центрів інноваційної активності в регіонах України необхідно створювати центри науково-інноваційної співпраці, покликані забезпечити інтеграцію ВНЗ з реальним сектором економіки для вирішення соціально-економічних проблем регіонів і реалізації державних цільових

програм, пов'язаних з технологічним розвитком країни та її інтеграцією у світовий освітній простір. Подібний зв'язок з практикою забезпечить високий рівень формування «реального» людського капіталу, тобто тих знань, умінь та навичок, яких потребує сучасний роботодавець.



- ① навчання із застосуванням інноваційної моделі фахової підготовки студентів;
- ② врахування сучасних вимог до інноваційної готовності персоналу, інноваційна зайнятість;
- ③ управління інноваційною готовністю персоналу підприємства;
- ④ виконання інноваційних замовлень, розробка інноваційних пропозицій.

Рис. 1. Модель співпраці вищого навчального закладу та підприємства

Джерело: розроблено автором на основі власних досліджень.

Значною мірою завдяки теорії людського капіталу суспільного визнання набула неформальна освіта, освіта дорослих, активно впроваджувались освітньо-професійні програми на підприємствах. У розвинутих країнах, а ще більш у тих, що прагнуть швидкого й успішного розвитку, освіта культивується як економічно раціональна діяльність людини не лише у молодому її віці, а й впродовж усього життя [3].

Стратегія реформування вищої школи повинна забезпечити передумови для використання інноваційних механізмів регулювання освітнього процесу,

розробку нової концепції її саморозвитку, яка забезпечить впровадження і використання нововведень як основоположного принципу системи науки і освіти. Інструментом реалізації цієї стратегії має стати соціальне проектування, креативність технологій використання якого може забезпечити як реформування системи управління вищим навчальним закладом, так і новий формат організації процесу навчання.

Забезпечення високого професійного рівня випускників ВНЗ має бути реалізоване також завдяки впровадженню інноваційної моделі фахової підготовки студентів, яка розробляється та впроваджується у навчальний процес відповідно до сучасних вимог ринку праці України та новітніх результатів наукових досліджень в обраній сфері діяльності [1, с. 42]. Інноваційний підхід до моделі фахової підготовки обумовлений її побудовою на принципі всебічної професіоналізації навчання студента, яка розглядається як багаторівневий, тривалий, динамічний та цілісний процес професійного становлення особистості й набуття нею соціальної зрілості з метою швидкого та якісного перетворення студента на висококваліфікованого професіонала та фахівця.

Інноваційна модель підготовки фахівців також передбачає планомірне цілеспрямоване бажання кожного студента формувати власні активи людського капіталу з метою забезпечення конкурентних переваг після закінчення навчання. Інструментом узагальнення здобутків та досягнень може стати формування власного портфоліо, до якого варто додавати опис досягнень у навчальній, науковій, громадській сфері, а також супроводжувати власними оцінками стосовно бажання та можливостей виконання поставлених завдань, рівня відповідальності та загальної результативності. Прагнення до ведення подібної «папки досягнень» формує у майбутнього фахівця інноваційний тип мислення – намагатися якомога більше досягти, опанувати, засвоїти. Подібна практика в студентські роки дозволяє набути першопочаткові професійні знання з їх конкретизацією та визначенням у майбутньому при вході на ринок праці одразу з вищих стартових позицій порівняно з іншими випускниками ВНЗ.

Перспективним та визначальним напрямом трансформації національної системи працевлаштування повинні також стати новітні тенденції зайнятості, що нині набули поширення в Європі. Європейська Стратегія зайнятості характеризується переходом до економіки знань і базується на використанні новітніх елементів, що мають безпосередній вплив на зайнятість. Серед них слід відзначити, наприклад, інформаційні й комунікаційні технології. Завдяки їх розвитку значно підвищується швидкість обробки даних та інформації, відтак функціонально змінюється наповнення багатьох видів діяльності в економіці, а отже виникають зміни в професії, оновлюються вимоги до фахівців, які проводять збір, обробку та зберігання інформації.

Важливими напрямами подальшої трансформації системи зайнятості є вміння та здатність отримувати й застосовувати нові знання. Однією з основних ознак інноваційної моделі економіки є інноваційний тип зайнятості населення,

який характеризується: зростанням кількості зайнятих у сферах, пов'язаних з наданням послуг і виробництвом інформаційних технологій; збільшенням частки інформатизації у трудовій діяльності, що веде до інтелектуалізації праці; новим змістом трудової діяльності, результатом і метою якої стають інновації; набуттям робочою силою нових якостей, таких як високий освітній і професійний рівень, новаторське і економічне мислення, висока техніко-технологічна культура, здатність до зміни професії, цілеспрямованість, психологічна стійкість.

Важливими елементами державної політики щодо сприяння інноваційній зайнятості і як чинника інноваційного розвитку, зокрема, мають бути запровадження стимулів до індивідуальних інвестицій у людський капітал. Йдеться про передбачення особистих витрат на заходи з охорони та зміцнення здоров'я, освіти для себе та членів сім'ї, виплат до фондів пенсійного та медичного страхування тощо; запровадження податкових стимулів до інвестицій у самозайнятість; регулювання пропозиції робочої сили на ринку праці щодо забезпечення професійної підготовки та підвищення якості робочої сили відповідно до структурних змін, які відбуваються в економіці; недопущення зниження освітнього рівня населення України та зменшення охоплення населення (насамперед дітей шкільного віку) освітніми послугами; всебічний розвиток системи просвіти населення, професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації та післядипломного навчання, популяризації новітніх знань у науковій та науково-технологічній сферах тощо; створення сприятливих умов для вітчизняного та іноземного інвестування в пріоритетні наукоємні галузі; стимулювання створення нової інноваційної інфраструктури: бізнес-інкубаторів, технополісів, технопарків (на базі університетів, наукових лабораторій, інноваційних підприємств); консорціумів промислових компаній, освітніх установ і наукових лабораторій [2].

Сьогодні власники та керівники великих підприємств, орієнтованих на стратегічний успіх, прийшли до розуміння того, що головним ресурсом в умовах інноваційних перетворень є людина з її знаннями, досвідом, професійними якостями. Людські здібності, кваліфікація, професіоналізм, освіта – все це дуже цінний капітал підприємства, здатний приносити високий дохід при правильному його використанні.

Висновки. Проведені теоретичні дослідження та практика сьогодення доводять, що сучасна державна політика повинна орієнтуватись не на здійснення політики «підтримувального» рівня витрат у основні активи людського розвитку, а на створення передумов для підвищення ефективності формування потенціалу особистості та активності національних людських ресурсів. Реалізація державної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути спрямована на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному членові суспільства доходів, не нижчих за прожитковий мінімум, а насамперед ринкового підходу, який передбачає

створення для кожного члена суспільства умов для розвитку своїх продуктивних здібностей, ефективної їх реалізації та належного доходу.

Неспроможність держави забезпечити основні гарантії, права та свободи громадян щодо формування, розвитку та використання ними можливостей у реалізації ключових аспектів людського розвитку змушує вдаватися до пошуку альтернативних шляхів та нових джерел у напрямі забезпечення ефективності інвестування в людський капітал. Таким, що набуло розвитку в останні роки та може бути визначене як альтернативний шлях, зокрема здобуття освіти, є активне використання досвіду міжнародної співпраці. Перш за все мова йде про можливість отримання грантів міжнародних організацій на навчання за кордоном або використання ресурсів як зарубіжних, так і вітчизняних громадських фондів та організацій, що сприяють отриманню освіти, поліпшенню здоров'я в Україні як шляхом часткового або повного фінансування, так і шляхом створення спеціальних закладів. Подібні альтернативні шляхи підвищують ефективність інвестування у людський капітал на макрорівні, оскільки держава в даному випадку не несе прямих витрат на формування людського капіталу, проте вигоди отримує у процесі його використання.

Перспективами подальших досліджень є аналіз і оцінка індикаторів ефективності інвестицій у людський капітал; оцінка вигоди держави у процесі його використання; дослідження інституційного середовища, що також впливає на використання людського капіталу в Україні.

Література.

1. Грішнова О.А. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності / Грішнова О.А., Василик А.В. // Економіка : вісник Прикарпатського університету. – 2008. – Випуск 6. – С. 22–27.
2. Грішнова О.А. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. — 2013. — № 2(20). — С. 167—178.
3. Грішнова О.І. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 93-101.
4. Кузнецова Н. Освіта, наука і виробництво як ключові компоненти механізму формування людських ресурсів інноваційного типу / Н. Кузнецова // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 4. — С. 39—42.
5. Перспективи інноваційного розвитку України [Електронний ресурс]: Режим доступу — <http://old.niss.gov.ua/Table/Zhalilo21/003.htm>
6. Курило І.О. Людський вимір інноваційного розвитку / І.О. Курило // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 6. — С. 46—51.
7. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія / О.М. Левченко. — Кіровоград: КОД, 2009. — 375 с.
8. Орлова І. Реформа освіти в Україні. Проект «Популярна економіка: моніторинг реформ» (№8) 17 лютого 2013 року [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.eba.com.ua/static/members_reviews/Case_Study_17_02_2013_UKR.pdf
9. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.]; за ред.

Е.М. Лібанової. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. — 320 с.

References.

1. Grishnova O.A. Orhanizatsiyno-ekonomichnyy mekhanizm upravlinnya intelektualizatsiyeyu trudovoyi diyal'nosti / Grishnova O.A., Vasylyk A.V. // *Ekonomika : visnyk Prykarpat-s'koho universytetu*. — 2008. — Vypusk 6. — S. 22–27.
2. Grishnova O.A. Sotsial'ni innovatsiyi u trudoviy sferi: sutnist', vydy, osoblyvosti realizatsiyi v Ukraini / O.A. Grishnova, H.YU. Mishchuk // *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika*. — 2013. — № 2(20). — S. 167—178.
3. Grishnova O.I. Osvita yak chynnyk lyuds'koho rozvytku i ekonomichnoho zrostannya Ukrainy / O.A. Grishnova // *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika*. — 2004. — № 1-2. — S. 93-101.
4. Kuznetsova N. Osvita, nauka i vyrobnytstvo yak klyuchovi komponenty mekhanizmu formuvannya lyuds'kykh resursiv innovatsiynoho typu / N. Kuznetsova // *Ukrayina: aspekty pratsi*. — 2009. — № 4. — S. 39—42.
5. Perspektivy innovatsiynoho rozvytku Ukrainy [Elektronnyy resurs]: Rezhym dostupu — <http://old.niss.gov.ua/Table/Zhalilo21/003.htm>
6. Kurylo I.O. Lyuds'kyi vymir innovatsiynoho rozvytku / I.O. Kurylo // *Ukrayina: aspekty pratsi*. — 2005. — № 6. — S. 46—51.
7. Levchenko O.M. Profesional'nyy potentsial: rehulyatorni mekhanizmy innovatsiynoho rozvytku. Monohrafiya / O.M. Levchenko. — Kirovohrad: KOD, 2009. — 375 s.
8. Orlova I. Reforma osvity v Ukraini. Proekt «Populyarna ekonomika: monitorynh reform» (№8) 17 lyutoho 2013 roku [Elektronnyy resurs] — Rezhym dostupu: http://www.eba.com.ua/static/members_reviews/Case_Study_17_02_2013_UKR.pdf
9. Lyuds'kyi rozvytok v Ukraini: sotsial'ni ta demohrafichni chynnyky modernizatsiyi natsional'noyi ekonomiky (kolektyvna monohrafiya) / [Libanova E.M., Makarova O.V., Kurylo I.O. ta in.]; za red. E.M. Libanovoyi. — K. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. — 320 с.

Светлана Шурпа, доцент

ДВНЗ «Прийкарпатський національний університет ім. В. Стефаника»

ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К УЛУЧШЕНИЮ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ АКТИВОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье предложено использование инновационных механизмов регулирования образовательного процесса, внедрения инновационной модели профессиональной подготовки студентов по для согласования интересов всех заинтересованных сторон образовательно-производственного процесса и обеспечение готовности к инновационной деятельности еще из учебного заведения.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестирование в человеческий капитал, образование, инновационные технологии, инновационный подход, рынок труда, система занятости, инновационная занятость.

Svetlana Shurpa, Ph.D., associate professor
Precarpathian national University V.Stefanyk

INTRODUCTION OF MODERN INNOVATIVE APPROACH TO IMPROVING FORMATION OF ASSETS HUMAN CAPITAL

The paper proposes the use of innovative mechanisms to regulate the educational process, implementation of innovative models of professional training for students to reconcile the interests of all participants of the educational production process and preparedness to innovation from a higher educational institution.