

УДК 658.821

Л. О. Чорна,

д. е. н., професор, завідувач кафедри оподаткування фінансів та підприємництва, Приватний вищий навчальний заклад "Вінницький інститут конструювання одягу і підприємництва"

О. Д. Зачоса,

здобувач, Хмельницький національний університет

## НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

L. Chorna,

doctor of Economics, professor, head of department of taxation and finance businesses,

private higher education institution "Vinnytsya Institute designing clothes and entrepreneurship"

O. Zachosa,

applicant, Khmelnytsky National University

### SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL APPROACHES OF INNOVATIVE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Стаття містить результати дослідження інноваційного розвитку людського капіталу, аналіз вибраних науково-методичних підходів та прогнозування результатів їх використання для розвитку людського капіталу на різних економічних рівнях. Розглянуті підходи свідчать про те, що серед відомих науково-методичних підходів інноваційного розвитку людського капіталу найбільш доцільним є синергетичний підхід компонент розвитку, візуалізації стратегії на основі методів композиції та декомпозиції з подальшою деталізацією визначених цілей, програм та проектів для їх реалізації та розвитку людського капіталу, який, в свою чергу, є запорукою розвитку території та її інфраструктури і громади. Запропонований підхід дозволяє сформулювати концептуальну модель використання сучасних інструментів управління людським капіталом, що включає в себе методологію формування стратегії розвитку території, громади, соціальної інфраструктури та людського капіталу, моніторингу показників реалізації стратегії, формування методологічного, інформаційного, кадрового та ресурсного забезпечення для виявлення факторів взаємовпливу розвитку соціально-економічних систем та людського капіталу, реалізації визначених стратегій розвитку на основі сучасних інноваційних управлінських та інформаційних технологій, що сприятиме розвитку промислових підприємств, підприємництва, творчих товариств, нових підходів в освіті, розвитку соціально-культурної інфраструктури.

The article contains the results of a study of innovative human capital development, analysis of selected scientific and methodological approaches and predicting outcomes for their use of human capital in different economic levels. The approaches indicate that among the known scientific and methodological approaches to innovative development of human capital is the most appropriate synergistic approach to component development, visualization strategies based on the methods of composition and decomposition, followed by detailed objectives, programs and projects for their implementation and development of human capital, which is the key to development of the territory and its infrastructure and communities. The approach allows creating conceptual model using modern tools of human capital management, which includes methodology development strategy territories, community, social infrastructure and human capital, performance monitoring implementation of the strategy, the formation of methodological, information, personnel and resources to identify factors mutual development socio-economic systems and human capital, in implementation of development strategies based on modern innovation management and information technology to facilitate the development of industry, business, creative partnerships, new approaches in education, development of social and cultural infrastructure.

*Ключові слова: людський капітал, інноваційний розвиток, науково-методичний підхід, механізм управління, економіка знань.*

*Key words: human capital, innovative development, scientific and methodical approach, management mechanism, knowledge economy.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ТА ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Формування і розвиток людського капіталу тісно пов'язані з інноваційними процесами

в економіці та суспільстві, новими технологіями, управлінськими підходами, сучасними трендами розвитку нових організаційних структур та громадських організацій. Мета розвитку людського капіталу — формування ефективної сукупності сукупністю якісних характеристик,

що мають економічний характер, інтегрованих в органічну систему особистісного потенціалу людини, людського капіталу організації або/і території, які сприяють реалізації місії особистості та цільових груп населення, розвитку організації, підприємства, регіону, держави відповідно до поставлених цілей, зокрема покращення рівня якості життя населення, створенню доданої вартості, зростання продуктивності праці, реалізації поставлених цілей, збільшення доходів власників, регіонального та національного доходу. Різноманітні дослідження щодо формування та розвитку людського капіталу свідчать про актуальність теми і необхідність детального розгляду і формування адаптованих підходів для його управління його інноваційним розвитком.

### **АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ, У ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ**

Аналіз низки наукових праць дозволив відокремити роботи таких авторів, як Г.В. Блакита, Л.О. Чорна, О.О. Коваленко [1; 2] — методи візуального стратегічного моделювання розвитку за допомогою стратегічних карт, В.П. Антонюк [3] — соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу; Г. Беккер [4] — визначення основних компонент людського капіталу; Л. Червінська; О.М. Чечель [5; 6] — використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку та інвестування науково-методичні підходи яких були використані для формування методичного підходу щодо інноваційності розвитку людського капіталу на макро-, мезо- та мікрорівні як системи організаційних структур, форм і процесів управління, які діють на всіх рівнях управління і, на відміну від існуючих підходів, дають змогу активно впливати на виробничу та управлінську діяльність підприємств, розвитку територій та їх інфраструктури з метою вирішення економічних і соціальних завдань, покращення рівня якості життя населення.

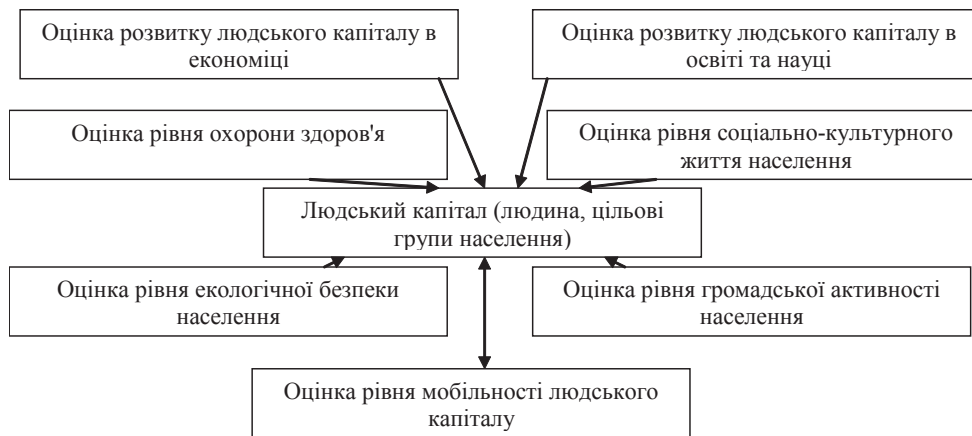
### **МЕТА СТАТТІ**

Розробити науково-методичний підхід інноваційності розвитку людського капіталу та запровадити його в практику діяльності органів регіональної влади та самоврядування.

### **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Серед відомих науково-методичних підходів дослідження інноваційного розвитку люд-

ського капіталу доцільно розглянути методи опитування та анкетування щодо рівня життя населення та людського розвитку; методи оцінки розвитку території (регіону, держави), оцінку показників інноваційної економіки; оцінку показників людського капіталу; та відповідно до факторів, відокремлених Г. Беккером за такими групами, як освіта, охорона здоров'я, мобільності трудових ресурсів. Серед методів формування людського капіталу можна відмітити методи прямого впливу; правові, адміністративні, економічні, пропагандні, метод структуризації, композиції та декомпозиції цілей розвитку, експертно-аналітичний метод; методи кореляційного та регресивного аналізу, метод синергетичного поєднання компонент розвитку та інші. Така велика низка різноманітних підходів потребує аналізу та обґрунтованого вибору для формування структурно-логічної моделі механізму формування та управління людським капіталом на основі синергетичності. Поняття синергетичності в розвитку людського капіталу можна розглядати як взаємовпливове коло розвитку людського капіталу та інфраструктури території на основі знаннєвої системи принципів, методів, інструментів та важелів різного спрямування, економічного, організаційного, інституційного та соціального підмеханізмів, синергетичний взаємоузгоджений розвиток яких забезпечує ефективний інноваційний розвиток людського капіталу, що сприяє розвитку території, регіону та країни; їх конкурентоспроможності та підвищення рівня якості життя населення. Центром такого синергетичного кола є людина, яка розглядається як носій знань, особистість, здатна до саморозвитку, генерування та реалізації інноваційних ідей, проектів, програм. Відповідно такого підходу зміюються сутність та зміст поняття "управління людським капіталом", яке представляє собою синергетичну інтегровану систему методів та інструментів управління, організованих за ієрархією цілей зі зворотними зв'язками за результатами розвитку соціально-економічної інфраструктури та людського капіталу, що охоплює всі рівні економічної діяльності та управління, дає змогу у відповідності з об'єктивними законами розвитку суспільства, галузі та підприємства, чинними правовими нормами, статутними документами, стратегіями розвитку, соціально-економічними угодами між партнерами різноманітних інституційних об'єднань (наукових парків, кластерів, територіальних громад, підприємств, спеціальних проектних груп



**Рис. 1. Концептуальна схема оцінки інноваційного розвитку людського капіталу**

тощо) активно впливати на розвиток людського капіталу та соціально-економічної структури території і розвитку її громади.

Управління інноваційним розвитком людського капіталу здійснюється за такими компонентами, як: економічна; інституційна; стимулююча; інноваційна; соціально-культурна; екологічна.

Відповідно до визначених компонент, розглянемо приклад формування науково-методичного підходу управління інноваційним розвитком людського капіталу Вінницької області.

Економічна компонента передбачає розвиток людського капіталу як одної з головних складових економіки області, зокрема, забезпечення трудовими ресурсами всіх галузей, розвиток малого бізнесу, підприємництва, розвиток переробних галузей, узгодження потреб, пропозицій ринку праці та освіти; підвищення рівня життя населення відповідно до показників середньої заробітної плати тощо. Так, наприклад, Вінницька область розглядається як аграрна, а Вінниця та районні центри як центри переробних галузей та транспортного забезпечення.

Інституційна компонента передбачає розвиток існуючих та нових інституцій, що сприяють людському розвитку, особливо різноманітним творчим товариствам, форумам, громадським обговоренням тощо.

Стимулююча компонента передбачає формування та підтримку нових структур та організацій для саморозвитку людини, освіти, творчої реалізації, перекваліфікації, участі в громадському житті територіальної громади, цільових груп; стимулювання запровадження нових технологій, розвиток техноцентрів, інкубаторів тощо.

Інноваційна компонента може бути розглянута як продовження стимулюючої, або об'єднана з нею, але з акцентом на розвиток інновацій на підприємствах, установах, освітніх та наукових закладах.

Соціально-культурна компонента передбачає розвиток галузі охорони здоров'я, інфраструктури житлового комплексу та інших послуг для підвищення якості життя (дороги, торгівля, освітня інфраструктура, соціальна інфраструктура, культурні заходи тощо).

Екологічна компонента також включає в себе забезпечення безпеки навколишнього середовища для життя людини та збереження і відтворення природних ресурсів.

Кожна з цих компонент представлена, як правило, в Стратегії розвитку регіону або міста з акцентом на основні пріоритети та особливості розвитку визначеної території. Але, на жаль, як правило, така стратегія не містить моделей відносно цільових груп населення та, не завжди, орієнтується на розвиток людського капіталу для кожної поставленої мети та операційних цілей її реалізації [7].

Такий підхід дозволяє сформулювати концептуальну модель використання сучасних інструментів управління людським капіталом, що включає в себе методологію формування стратегії розвитку території, громади, соціальної інфраструктури та людського капіталу, моніторингу показників реалізації стратегії, формування методологічного, інформаційного, кадрового та ресурсного забезпечення для виявлення факторів взаємовпливу розвитку соціально-економічних систем та людського капіталу, реалізації визначених стратегій розвитку на основі сучасних інноваційних управлінських та інформаційних технологій, що сприятиме розвитку промислових підприємств, під-

приємництва, творчих товариств, нових підходів в освіті, розвитку соціально-культурної інфраструктури.

На рисунку 1 представлено концептуальну модель інноваційного розвитку людського капіталу, яка складається з центрального об'єкту — людини, відносно якої формуються цілі розвитку людського капіталу за компонентами та подальшої реалізації його інноваційного розвитку.

Така схема визначає основні компоненти інноваційного розвитку людського капіталу або умов його забезпечення з визначенням рівня міграційних процесів — розглядається гіпотеза взаємозалежності від збільшення чисельності населення з вищою освітою, кваліфікаційним рівнем, відповідними людськими та патріотичними цінностями та розвитком інфраструктури території та рівня життя населення.

### ВИСНОВКИ

Таким чином, розглянуті підходи свідчать про те, що серед відомих науково-методичних підходів інноваційного розвитку людського капіталу найбільш доцільним є синергетичний підхід компонент розвитку, візуалізації стратегії на основі методів композиції та декомпозиції з подальшою деталізацією визначених цілей, програм та проєктів для їх реалізації та розвитку людського капіталу, який, в свою чергу, є запорукою розвитку території та її інфраструктури і громади.

#### Література:

1. Блакита Г.В. Моделювання стратегічних карт розвитку організації: монографія / Г.В. Блакита, Л.О. Чорна, О.О. Коваленко, Н.Ю. Чорна, О.Д. Зачоса, А.В. Петровська. — Вінниця: ВТЕІ. — 2012. — 312 с.

2. Коваленко О.О. Методологія створення мережевого інформаційного середовища управління діяльністю та розвитком організації: монографія / О.О. Коваленко. — Вінниця: РВВ ВНАУ, 2009. — 230 с.

3. Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyses (with Special Reference to Education). Therd Edition. Chicago and London. 1993. — 390 p.

4. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк. — Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2007. — 348 с.

5. Червінська Л. Використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку / Л. Червінська, Т. Червінська // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 2. — С. 41—44.

6. Чечель О.М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О.М. Чечель // Економіка & держава. — 2010. — № 3. — С. 86—88.

7. Стратегія збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2020 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://dfrr.minregion.gov.ua/foto/projt\\_reg\\_info\\_norm/2016/02/Strategiya-Vinnichchini-2020.pdf](http://dfrr.minregion.gov.ua/foto/projt_reg_info_norm/2016/02/Strategiya-Vinnichchini-2020.pdf)

#### References:

1. Blakyta, H.V. Chorna, L.O. Kovalenko, O.O. Chorna, N.Yu., Zachosa, O.D. and Petrovs'ka, A.V. (2012), Modelyuvannya stratchichnykh kart rozvytku orhanizatsiyi [Modeling strategy maps of Organization], Vinnytsya: VTEI. Ukraine.

2. Kovalenko, O. O. (2009), Metodolohiya stvorennya merezhevoho informatsiynoho sere-dovyshcha upravlinnya diyal'nisty ta rozvytkom orhanizatsiyi [Methodology create a network of information management of environment and development organizations], Vinnytsya: RVV VNAU, Ukraine.

3. Becker, G. S. (1993), Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyses (with Special Reference to Education). Therd Edition. Chicago and London.

4. Antoniuk, V.P. (2007), Formuvannya ta vykorystannya lyuds'koho kapitalu v Ukrayini: sotsial'no-ekonomichna otsinka ta zabezpechennya rozvytku [The formation and use of human capital in Ukraine: the socio-economic assessment and ensure development] / VP Antoniuk. — Donetsk, Ukraine National Academy of Sciences, Institute of Economics Ind th, Ukraine.

5. Chervinska, L. (2011), "The use of human capital on the innovative development", Ukrayina: aspekty pratsi, vol. 2, pp. 41—44.

6. Chechel, A. (2010), "Investing in human development as a priority the formation of human capital", Ekonomika & derzhava, vol. 3, pp. 86—88.

7. Vinnytsia Regional Council (2017), "Balanced Regional Development Strategy of Vinnytsia region until 2020", available at: [http://dfrr.minregion.gov.ua/foto/projt\\_reg\\_info\\_norm/2016/02/Strategiya-Vinnichchini-2020.pdf](http://dfrr.minregion.gov.ua/foto/projt_reg_info_norm/2016/02/Strategiya-Vinnichchini-2020.pdf). — (Accessed 01.02.2017).

*Стаття надійшла до редакції 02.02.2017 р.*