

## ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Київський національний економічний  
університет ім. В. Гетьмана,  
Міністерство освіти і науки, молоді та  
спорту України,  
кафедра управління персоналом та  
економіки праці,  
03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1,  
тел.: 0444565610,  
e-mail: tikaran@ukr.net

**Анотація.** Досліджено актуальні аспекти використання інноваційної праці інноваторів-науковців і виробничників. Визначено проблематику її стимулювання в сучасних умовах розвитку економіки.

**Ключові слова:** інноваційна праця, інноватори, раціоналізатори, креативність, мотиви, стимулювання, зацікавленість.

**Annotation.** Investigate the current aspects of the innovation work of innovators and scientists manufacturers. Detected problems of incentives in modern conditions of economic development.

**Key words:** innovative work, innovators, creativity, motivation, stimulation, interest.

**Вступ.** Розвиток інформаційних технологій, зростання значимості знань, умінь і творчих здібностей працівників зумовили появу концепції людського розвитку, яка стала найкращим здобутком людської цивілізації ще в 60–70-х роках ХХ століття. У рамках цієї концепції спостерігається тенденція поглиблення досліджень проблеми людини від аналізу особливостей використання людських ресурсів до можливостей створення якісно нових людських продуктивних здібностей.

Означені тенденції спричинили виникнення теорії людського капіталу, засновниками якої вважаються провідні вчені розвинутих країн: Т.Шульц, Г.Беккер, Х.Боуен, М.Блауг, Е.Денісон, Дж.Кендрік, Ф.Махлуп, Я.Мінсер, Лю Туроу, Я.Гінбергер та ін. Людські здібності в повному розумінні визначено капіталом, тобто цінністю, яка приносить дохід. Такий підхід отримав широке визнання не лише в наукових школах, але й став ідеологічно визнаним у системі формування інвестиційних ресурсів, основним підґрунтям концепції людського розвитку. У вітчизняній практиці тільки в кінці 90-х років з'явилися перші наукові праці з означеної проблеми. Особливо варто відмітити науковий вклад у дослідження означеної проблеми В.Антонюк, І.Бондар, М.Долішнього, О.Грішньої, В.Данюка, В.Петюха, В.Приймака, А.Колота, С.Юрія та ін.

Метою статті є обґрунтування особливостей використання людського капіталу у взаємозв'язку з розвитком інноваційних процесів.

**Результати.** Категорію людський капітал можна вважати певним логічним продовженням розвитку ланцюга категорій: робоча сила – трудові ресурси – трудовий потенціал – людський фактор. Теорія людського капіталу зумовлює необхідність дослідження залежності між доходами людини, підприємства, фірми чи держави від природних здібностей, знань, освіти, здоров'я, професійних навичок, мобільності, комунікабельності та інших якостей людей, тобто тих складових трудового потенціалу, які забезпечують найбільший вплив на зростання продуктивності праці й доходів. Саме здатність приносити прибуток є найважливішою рисою, що пов'язує його з категорією

капіталу. Ще К.Маркс свого часу відмічав, що лише жива праця створює вартість і додаткову вартість. У сучасній термінології це виражається поняттями трудової активності, здатності до творчості, новаторства, участі в інноваціях. При цьому важлива увага приділяється процесам накопичення якісних характеристик людських ресурсів, які давно знаходяться в полі зору дослідників у рамках людського капіталу.

Останнім часом в Україні створено власну методику визначення рівня людського розвитку, яка базується на таких дев'яти основних аспектах оцінки: демографічний розвиток, розвиток ринку праці, матеріальний добробут, умови проживання населення, рівень освіти, стан та охорона здоров'я, соціальне середовище, екологічна ситуація, фінансування людського розвитку [1]. Найбільший вплив на визначення місця регіону в системі оцінки людського розвитку займають рівень освіти, умови проживання та матеріальний добробут населення і найменш помітний вплив справляє ринок праці. Так, ураховуючи означену методику за станом матеріального добробуту, першість належить Києву, що пояснюється значно вищою, ніж в інших регіонах, заробітною платою. Однак за інтегральною оцінкою екологічної ситуації кількість викидів шкідливих речовин найбільше виявлено в Запорізькій області, м. Київ та Донецькій області. При цьому оцінка рівня освіти людського капіталу обмежується лише показниками дошкільної, початкової та вищої освіти. Показники реалізації людського капіталу в якості науковців і освітян найбільш високого освітньо-кваліфікаційного рівня, зокрема, тих, що мають вчені ступені та регалії і, по суті, є основними ініціаторами розвитку інноваційний процесів, при цьому взагалі не враховуються.

Подібна методика оцінки людського капіталу в Росії включає такий показник, як “кількість учених й інженерів” [2], що, певним чином, забезпечує його взаємозв'язок з ефективним використанням наукових кадрів і підприємців-інноваторів. Однак, виходячи з реалій сьогодення, коли найбільш нагально постає питання прискореного формування інноваційної стратегії розвитку економіки, котра охоплює виробничу діяльність, науку, освіту, управління, фінанси, культуру тощо, категорія людського капіталу, як уявляється, потребує певного переосмислення, переоцінки її пріоритетів. Генерування нових ідей, розробка нових технологій, або так званих інновацій, перш за все здійснюються у сфері наукових та освітніх установ. Із цих позицій певну наукову цікавість мають представляти дослідження основних аспектів розвитку людського капіталу у сфері науки, наукових кадрів, найбільш розвинутого й найбільш цінного капіталу. Як відомо, у зарубіжних країнах світу великі корпорації організовують справжню “охоту” за носіями найбільш цінного людського капіталу, “перекуповують” висококваліфіковані кадри, здійснюють пошук та запрошують на підприємство фахівців із цінним людським капіталом (хед-хендерство), бо саме вони являють для них найбільшу цінність. У свою чергу, науковці-інноватори намагаються підписати найбільш вигідні контракти, прагнуть щонайдорожче себе “продати” з урахуванням попиту на знання, досвід, інноваційну здатність.

Людський капітал у сфері науки спільно з кваліфікованою частиною людського капіталу інших сфер економічної діяльності складає інтелектуальний потенціал суспільства. Однак при всій його значимості й високозатратності цей ресурс є найбільш інертним та найбільш вразливим через вплив на нього поточних політичних, економічних і демографічних чинників розвитку суспільства.

Основною ознакою неефективного його використання в науково-технологічній та інноваційній сферах перш за все є скорочення кадрового потенціалу науки, унаслідок вибуття працівників найбільш продуктивного віку до інших сфер економічної діяльності, а також їхньої еміграції. Останнім часом також збільшилася кількість науковців вищої кваліфікації поза наукою, наростання процесів сумісництва. Загальна чисельність сумісників у науці сягає близько 65 тис. осіб, або понад третину від наявного

штатного персоналу наукових організацій країни. Це явище найбільш характерне для дослідників, докторів і кандидатів наук, які складають майже половину від сумісників. Окрім того, від 5 до 10% науковців вищої кваліфікації віком до 60 років узагалі не беруть участі в науковій і науково-технічній діяльності [3].

З точки зору теорії людського капіталу він включає в себе два основні напрями: перший – це процес інвестування (накопичення) капіталу; другий – визначення рівня його реалізації. Якщо перший, урахувуючи названі вище методики, можна певним чином прогнозувати, то визначення рівня реалізації людського капіталу є завданням більш складним. На динаміку капіталовіддачі впливає дуже багато факторів як суб'єктивного, так й об'єктивного змісту. Зокрема, до складу суб'єктивних чинників можна віднести природні здібності, особистісні цінності та психологічну налаштованість, культурний рівень працівників, тривалість життя, гендерну компоненту людського капіталу, мотивацію. В якості об'єктивних розглядають державну політику й систему управління виробництвом, рівень освіти, зайнятої посади, статус, забезпеченість умовами роботи, тривалість і якість інвестицій тощо.

Людський капітал специфічний щодо своєї природи. Якщо у випадку фізичного капіталу в кінці терміну використання він повністю може бути списаний на вартість створеного з його допомогою продукту, то у випадку людського капіталу часто буває, що накопичений людський капітал використовується або неповністю, або втрачається і не впроваджується у виробництво. Останнє певним чином обумовлено умовами й часом використання працівника, його компетенцією, а також тим, що означений капітал не потребує прискореної окупності, він є власним капіталом людини й може бути використаний працівником лише за відповідних умов і в будь-який період часу.

З позицій інноваційного розвитку економіки певну увагу варто приділити використанню людського капіталу у сфері наукової діяльності, важливої ланки інноваційного розвитку щодо накопичення знань, досвіду, генерування ідей і продукування інновацій. Здобутками вітчизняних науковців сьогодні користується багато країн світу. У науковій практиці сформовано потужний інтелектуальний потенціал. Так, на Заході більше всього цінуються українські генетики, фізіологи, біохіміки. Однак при цьому лише 2,9% аграрних підприємств застосовують агротехнології світового рівня [4]. Отже, людський капітал у системі комерціалізації інновацій суттєво недовикористовується. Причини такого явища криються не лише у фінансово-економічних та суб'єктивних чинниках трудових відносин, а й у недосконалому ринкових механізмів інтеграції виробників наукової продукції (наука) і безпосередніх споживачів інновацій (виробництво).

Стосовно питання отримання доходу від накопиченого капіталу інноваторів-науковців можна відмітити той факт, що в Україні багато науковців, які мають нові розробки, вклали в них свою працю, досвід, знання та отримали на це відповідні свідоцтва, патенти, що засвідчують право їх інтелектуальної власності, не в змозі продати свої інновації, бо фактично власником їх є та організація, де зайняті науковці, та й підприємці не мають для цього необхідних коштів. Отже, у цьому випадку так званого відшкодування вкладених інвестицій у людський ресурс практично не забезпечується.

У зарубіжних країнах підприємці, як правило, укладають договори з винахідниками, на основі яких авторам протягом багатьох років сплачують певні відсотки від виручених сум за інноваційну продукцію (роялті). Останнє, безумовно, є важливим чинником стимулювання інноваційного розвитку та відшкодування витрат на використання людського капіталу в науковій практиці.

Дещо парадоксальною виглядає і ситуація з оплатою коштів за патент. Наприклад, науковці-селекціонери навчальних закладів, які мають власні розробки й отримали право власності на них, вимушені протягом шести років сплачувати Державному депар-

таменту інтелектуальної власності, який видав патент. А це не лише не сприяє відшкодуванню людського капіталу науковця, але й дестимулює його до інноваційної діяльності та отримання нових патентів, не забезпечує інноваційного розвитку економіки.

Стосовно права інтелектуальної власності в Україні не створено окремого закону, який би регулював питання службових винаходів, у зв'язку із цим науковці-інноватори, які зробили винаходи, часто не можуть їх самостійно продавати.

З метою забезпечення механізму відшкодування людського капіталу в законодавстві України доцільно було б передбачити механізм матеріальної зацікавленості новаторів селекційної справи. При цьому в ціну інноваційної продукції, вважаємо, поряд з іншими витратами було б варто включати й витрати, понесені авторами протягом тривалого періоду в процесі роботи над розробкою і її реалізацією. Якщо окупність продукції відбувається у віддаленому періоді, на оплату інтелектуальної власності варто використовувати прибуток, що отримують користувачі інновацій. Адже наукові розробки як продукт інтелектуальної діяльності перекладають свою ціну на нововироблену продукцію частинами протягом тривалого періоду. Такий підхід до повернення ціни інтелектуальної праці існує в західних країнах.

У законодавстві також варто передбачити право за авторами впливати на систему ціноутворення при реалізації їх наукових розробок. Це певним чином може сприяти не лише окупності вартості накопиченого людського капіталу, а й активізації інноваційного розвитку в Україні.

Багато накопичилося проблем не лише у використанні наукових, але й робітничих кадрів. Незважаючи на фінансову скруту, хорошим господарникам, зокрема, в агропромислових підприємствах, вдається знаходити кошти на придбання нової техніки, обладнання, технологій. Але, урешті-решт, ці дорогі й ефективні засоби праці буває нікому обслуговувати. Причиною, як правило, є не стільки відсутність молодих кадрів, скільки недостатній рівень їх підготовки. Адже систему підготовки робітничих кадрів в останні роки практично зруйновано.

Розглядаючи особливості використання людського капіталу в контексті проблеми інноваційного розвитку, варто відмітити й той факт, що, згідно зі своїми природними здібностями працівники неоднаково сприймають і впроваджують нововведення. Науковими дослідженнями встановлено, що, незважаючи на досвід, високий рівень освіти, найбільш ініціативних і здатних ризикувати при апробації нововведень у цільових групах виявляється лише 2,5% працівників, а близько 13,5% з них є формальними й неформальними лідерами [5]. Отже, з урахуванням особистісного сприйняття клієнтами інновацій має формуватися концепція інноваційного розвитку економіки.

Із цього погляду важливо зважити й на такий важливий фактор у системі загальнолюдських відносин, як "інноваційна культура" [6]. Він, як ми вважаємо, тісно пов'язаний з формуванням людського капіталу й безпосередньо впливає на інноваційний розвиток і характеризує рівень освітньої, загальнокультурної та соціальної й психологічної підготовки особистості та суспільства в цілому до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни на інноваційних засадах. Практичний досвід свідчить, що за однакового матеріального й фінансового забезпечення різні господарюючі суб'єкти по-різному ставляться до впровадження нових технологій. Там, де є схильність до цього керівника й налаштований та підготовлений персонал, справа йде дуже швидко або навпаки.

Вирішенню проблеми зміни пріоритетів і ціннісних орієнтацій має сприяти тенденція формування інтернаціонального ринку освітянських послуг та розвиток міграційних процесів. Активна участь українців в інтернаціональному освітянському й науковому процесах далеко не обмежується лише отриманням коштів. Спеціалісти, які

отримують освіту або займаються науковою діяльністю в зарубіжних країнах, як правило, мобільніші й толерантніші, легше адаптуються до нових умов, володіють багатьма мовами, вони, урешті-решт, більш схильні до впровадження інновацій. Варто відмітити, що сьогодні всі країни світу розглядають участь у міжнародному й освітянському процесі як ефективний механізм обміну знаннями та ідеями. У процесі співпраці й навчання люди не тільки засвоюють професійні знання і мову, але й певним чином систему поглядів і цінностей. Тому при поверненні на батьківщину вони стають ініціаторами формування певних ідеологій та інноваційних підходів.

Часто молоді спеціалісти отримують досвід роботи в зарубіжних фірмах, тому мають схильність до налагодження наукових і маркетингових зв'язків, що забезпечує можливість створити на батьківщині власні інноваційні структури.

У цьому випадку заслуговує на увагу питання підготовки кадрів і їх використання відомою корпорацією "Агро-союз". Спеціалісти господарства уклали угоди з викладачами окремих аграрних вузів про підготовку спеціалістів ветеринарної медицини на базі власного модельного інноваційного підприємства й за свій рахунок. Після завершення навчання перед молодими спеціалістами, які пройшли підготовку на базі інноваційного, обладнаного найновішими технологіями, підприємства, не виставлялися вимоги щодо закріплення в корпорації чи відповідного терміну відпрацювання. Навпаки їм забезпечувалися всі можливості вільного працевлаштування на інших підприємствах аграрного профілю з метою поширення власного досвіду й набутих знань та інновацій. Такий приклад відрізняється певним гуманістичним змістом, уболіванням за загальнонаціональні інтереси, проявом високого рівня інноваційної культури. Однак з точки зору відшкодування інвестованих у трудовий ресурс коштів й отримання прибутку для означеної організації він, безумовно, не є виправданим.

Певної уваги заслуговують способи реалізації людського капіталу вчених-розробників у нових комерційних структурах, які не так давно з'явилися на ринку України. Це – великі агропромислові компанії "Райс", "Тредента", "Табен", "Аридон", "Амако", "Малі" та ін. Наприклад, компанія "Райс" у структурному плані функціонує за принципом холдингу й акумулює в собі все найсучасніше, передове та співпрацює з 25 всесвітньо відомими компаніями, концернами, виробниками сільськогосподарської техніки, що є дистриб'юторами компаній "Джон-Дір", "Фанат", "Ланке", "Осева", "Лайн", "Піонер".

Укладаючи угоди з науково-дослідними установами, дослідними станціями, а також безпосередньо з відомими вітчизняними селекціонерами, компанія забезпечує не лише відповідні можливості комерціалізації наукових знань і просування інноваційних розробок у виробництво, але й вигідні умови співпраці та матеріального стимулювання (роялті) для авторів нових розробок сортів і гібридів рослин. Для інноваторів-науковців така співпраця забезпечує можливість отримання достойного розміру доходу, адже його розмір визначається залежно від площі посіву сортового насіння, яку до того ж завжди можна проконтролювати. Отже, взаємовідносини побудовано на принципах відкритості, прозорості та взаємовигоди. Це, у свою чергу, забезпечує відтворення людського капіталу в науковій практиці, набутих знань, досвіду роботи.

У перспективних планах названої інноваційної структури стоять нові завдання – залучення до роботи в компанію науковців, щоб мати власні сорти рослин і право на їх упровадження. У таких підходах прослідковується наслідування зарубіжного досвіду роботи великих корпорацій, надання пріоритетності науково-інноваційній практиці з метою найбільш ефективного використання людського капіталу й перспективного розвитку бізнесу.

**Висновок.** В умовах формування стратегії інноваційного розвитку економіки необхідно приділяти належну увагу ефективному управлінню найбільш цінним люд-

ським капіталом науковців-інноваторів та сприяти не лише ефективному його нагромадженню, але й відтворенню. Окрім того, збереження і примноження людського капіталу має бути основним завданням функціонування кожного підприємства, організації, фірми. Адже саме він є генератором нових ідей, технологій, проектів, а отже, гарантом забезпечення конкурентоспроможності, економічної безпеки й ефективності розвитку економіки.

1. Регіональний людський розвиток / Державний комітет статистики України. – К. : 2007. – 234 с.
2. Швандар К. Человеческий капитал как важнейшая составляющая международной конкурентоспособности / К. Швандар // Человек и труд. – 2006. – № 1. – С. 54–55.
3. Бублик С. Деякі актуальні проблеми використання кадрового науково-технологічного потенціалу України / С. Бублик // Науковий вісник Академії муніципального управління “Національний інтелектуальний капітал як чинник економічного і соціального прогресу”. Серія “Економіка”. – 2010. – Вип. 1. – С. 150–152.
4. Чабан В. Г. Трансфер інноваційних технологій в аграрному секторі / В. Г. Чабан // Агроінком. – 2006. – № 2. – С. 46–48.
5. Чабан В. Г. Забезпечення інноваційного розвитку аграрних підприємств на основі кооперації та інтеграції / В. Г. Чабан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 7–8. – С. 66–69.
6. Попович О. С. Науково-технічна та інноваційна політика: основні механізми формування та реалізації / О. С. Попович ; [за ред. Б. А. Маліцького]. – К. : Фенікс, 2005. – 226 с.

**Рецензенти:**

Савченко В.А. – доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету ім. В.Гетьмана;

Дубас Р.Г. – кандидат економічних наук, доцент, декан обліково-економічного факультету ДАЖКГ.

**УДК 33.144**

**ББК 65.26**

**Ткач О.В.**

**ОСОБЛИВОСТІ ПОГЛЯДІВ ПРЕДСТАВНИКІВ СТРУКТУРАЛІЗМУ ДО СУЧАСНОГО СТАНУ ЛІБЕРАЛІЗАЦІЇ ПОТОКІВ КАПІТАЛУ**

Прикарпатський національний університет  
імені Василя Стефаника,  
Міністерство освіти і науки, молоді та  
спорту України,  
кафедра менеджменту і маркетингу,  
76000, м. Івано-Франківськ,  
вул. Шевченка, 57

**Анотація.** Проводиться узагальнення поглядів представників структуралізму щодо лібералізації потоків капіталу в умовах поширення глобалізаційних процесів.

**Ключові слова:** структуралізм, валюта, рівновага платіжного балансу, зовнішня кон'юнктура, економічне зростання, фінансова стабілізація, реальний обмінний курс, національний фінансовий ринок, спекулятивний капітал, інвестиційний капітал.

**Annotation.** The summing up has been providing of structuralism representatives as for finance liberalization in the globalization processes spreading terms.

**Key words:** structuralism, balance of payment equation, external conjuncture, economical growing, financial stabilization, real exchange rate, national financial market, speculative capital, investment capital.

**Вступ.** Сучасний стан розвитку економічної думки на перше місце свого обговорення ставить проблематику розгляду зміни особливостей потоків капіталів у зв'язку з поширенням глобалізаційних процесів. Це стосується, у першу чергу, представників