

ЕКОНОМІКА В УМОВАХ СУЧАСНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

УДК 377.3(410)

О. М. Левченко

доктор економічних наук, професор
Кіровоградський національний технічний університет

Д. Д. Плинокос

кандидат економічних наук
Запорізький національний технічний університет

О. В. Ткачук

кандидат економічних наук
Кіровоградський національний технічний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

У статті розглянуто питання трансформації ролі людського капіталу як чинника інноваційного розвитку національної економіки. Досліджено диференціацію показників індексу людського капіталу за групами країн світу з різним рівнем доходу та залежність відносних заробітків працівників від освітнього рівня. Виявлено дисбаланс між наявним в Україні людським потенціалом та ефективністю його використання, включаючи територіальну специфіку. Розроблено пропозиції щодо основних напрямів інноваційного впливу на процеси формування та розвитку людського капіталу в Україні.

Ключові слова: людський капітал, індекс людського розвитку, інноваційна модель економіки, вища освіта, доходи.

I. Вступ

Упродовж XX ст. та особливо на початку XXI ст. стрімко зростає значення людських ресурсів як фактора економічного розвитку країн на інноваційних засадах. Основною причиною цього є, передусім, якісна трансформація людських ресурсів у зв'язку з інтенсивним прискоренням науково-технічного прогресу, розвитком високотехнологічного виробництва та сфери високоінтелектуальних послуг. Як свідчить світова практика, невід'ємною складовою функціонування інноваційної моделі економіки є підвищення ефективності використання людського капіталу, завдяки чому забезпечується високий рівень конкурентоспроможності країн та стабільне економічне зростання. При цьому зростання освітнього рівня населення супроводжується, відповідно, суттєвим підвищенням доходів, що актуалізує попит на високоякісну професійну освіту.

В економічній теорії розвинених країн, починаючи з 60-х рр. XX ст., досить широко використовують поняття "людський капітал". Це питання досліджували американські економісти (А. У. Баумоль, Г. Беккер, Г. Боуен, Т. Шульц та ін.) та європейські дослідники (Г. Бартельс, М. Боон, С. Крюг, В. Хоффман

та ін.). Значну увагу розробці концепції людського капіталу приділяють вітчизняні науковці: Б. Андрушків, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, О. Кірдіна, Ю. Кузьменко, В. Лич, Л. Мельник, В. Новикова, В. Онікієнко, І. Петрова, Л. Семів, Н. Ушенко, А. Чухно, Л. Шевчук та ін. Разом з тим, зміна політичних та соціально-економічних реалій сьогодення в Україні зумовлює необхідність пошуку нових підходів до управління відтворенням та розвитком людського капіталу в державі.

II. Постановка завдання

Метою статті є дослідження особливостей розвитку людського капіталу в Україні в контексті міжнародних порівнянь і розробка пропозицій щодо підвищення ефективності його формування та використання в умовах становлення інноваційної моделі економіки.

III. Результати

Існуючі підходи до визначення поняття "людський капітал" є доволі багатограними. Одні автори акцентують увагу на функціональній стороні людського капіталу, тобто на можливості власника отримувати дохід, на зростанні його продуктивності праці, інші виділяють такі змістовні характеристики людського капіталу, як знання, професійні

навички та досвід, творчий потенціал, морально-психологічне та фізичне здоров'я [7].

Так, О. А. Грішнова зазначає, що "людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу" [5, с. 16].

На думку Н. Ушенко, першопочаткова профінансована вартість робочої сили не тільки зберігається в процесі обігу, але змінює форму ресурсу на капітал, відтворює в процесі праці свою і додаткову вартість людського капіталу [11, с. 11].

У сучасних умовах процес засвоєння нових знань працівниками стає такою ж продуктивною діяльністю, як і виробництво продукції чи послуг, що має відбиватися відповідно на структурі вартості робочої сили. Принциповою умовою розгляду набутих знань, навичок та інших якісних характеристик фахівця як капіталу є здатність отримувати їх власнику не лише компенсацію за витрачений час праці для забезпечення простого відтворення, а й додану вартість на вкладений капітал. Тобто в цьому випадку йдеться про розширене відтворення.

Таким чином, на цьому етапі, на відміну від індустріального, людський капітал стає головним фактором економічного розвитку країн та принципним генератором розвитку інтелектуального капіталу як на рівні окремого підприємства, так і країни в цілому.

Використання сучасних технологій у поєднанні з висококваліфікованою робочою силою призводить до майже екстремальних швидкостей як розвитку самих технологій, так і експансії компаній, які ними володіють.

На якість формування та ефективність використання людського капіталу впливають внутрішні (демографічні, психофізіологічні, інтелектуальні, моральні, професійно-кваліфікаційні) та зовнішні (історичні, соціально-економічні, організаційно-структурні, науково-технічні, естетичні) чинники. Внутрішні чинники визначаються можливостями самої людини: станом здоров'я, індивідуально-психологічними якостями, здібностями, потребами, інтересами, бажаннями. Зовнішні (об'єктивні) чинники, що охоплюють характер матеріальних і моральних стимулів, а також соціально-економічні умови, соціально-психологічний клімат тощо, пов'язані з особливостями розвитку країни, території, підприємства [4].

Значення індексу людського капіталу за групами країн світу з різним рівнем доходу у 2015 р. (рис. 1), свідчать, що найвищим є рівень розвитку людського капіталу у таких країнах, як: Фінляндія (85,78), Норвегія (83,84), Швейцарія (82,88). Україна ж, входячи до групи країн з рівнем валового національного доходу (ВНД) на душу населення нижче середнього (1045-4125 дол. США), має вищий за решту країн індекс людського капіталу (76,21) не лише у своїй групі, але й порівняно з групою країн з рівнем доходу вище середнього (4126-12745 дол. США), зокрема, Угорщини, Казахстану, Болгарії, Туреччини тощо.

Індекс людського капіталу у 2015 році

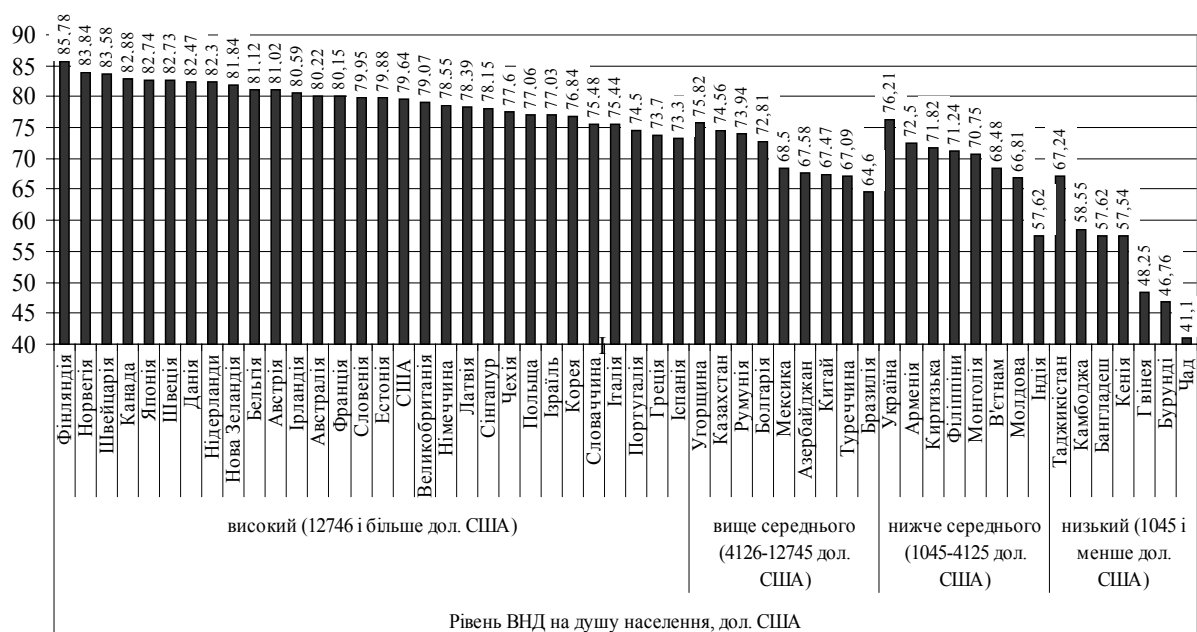


Рис. 1. Індекс людського капіталу за групами країн світу з різним рівнем доходу у 2015 р.
Джерело: [3, с. 18, 32].

Проаналізувавши значення індексу людського розвитку (ІЛР) як сукупного показника, що виражає узагальнену оцінку людського прогресу, спостерігаємо таке (рис. 2): лідером за значенням ІЛР є Норвегія, індекс якої становить 0,944, при максимальному значенні 1. Аутсайдером у 2013 р. стала Республіка Нігер із значенням, що майже втричі менше, – 0,337. Стосовно України, то значення ІЛР нашої держави (0,734) є порівняно високими, обігнавши, наприклад, Ки-

тай, але натомість Україна поступається таким значенням не лише розвиненими країнами Європейського Союзу, США, Японії, Австралії, а й своїм близьким країнам-сусідам, таким як Республіка Білорусія, Російська Федерація. Зважаючи на це, можна зробити висновок, що значення ІЛР України є досить низьким у порівнянні з розвиненими країнами, що свідчить про низький рівень життя населення в країні в цілому.

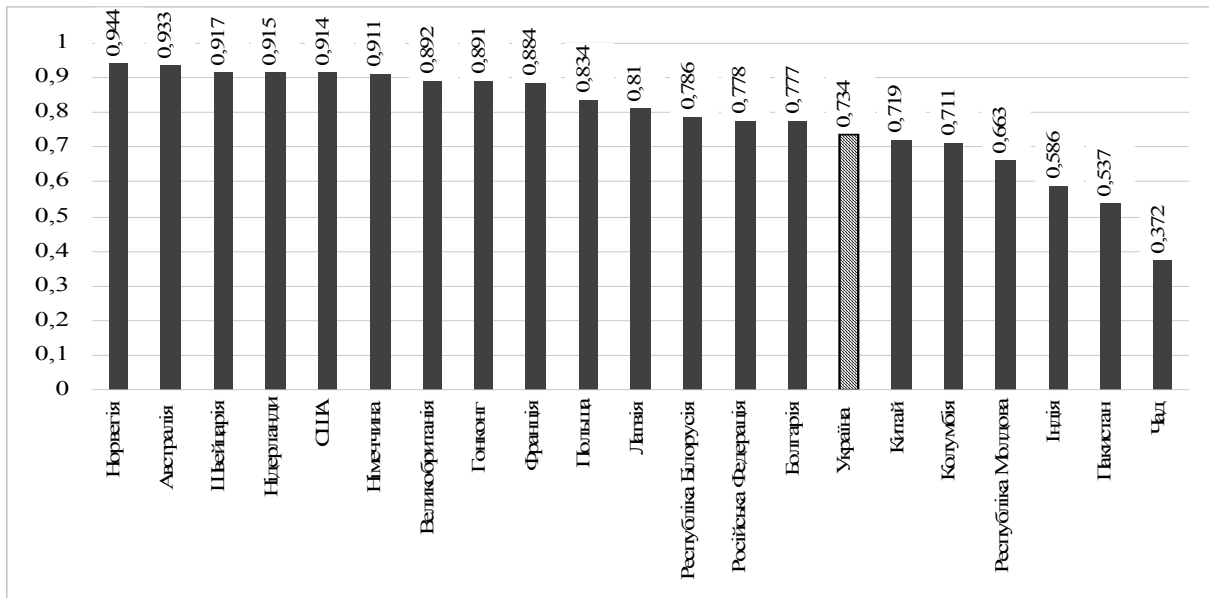


Рис. 2. Індекс людського розвитку країн світу у 2013 році
Джерело: складено за даними [2].

Зі значень інтегрального регіонального індексу людського розвитку (ІРІЛР) за регіонами України у 2014 р. (рис. 3) бачимо, що найвищий його рівень характерний для Харківської області (значення індексу становить

4,2745), найнижчий – для Кіровоградської області (3,4954). Досить високим порівняно з іншими регіонами є значення індексу Чернівецької – 4,1598, Закарпатської – 4,0536, Львівської – 4,0451 областей.

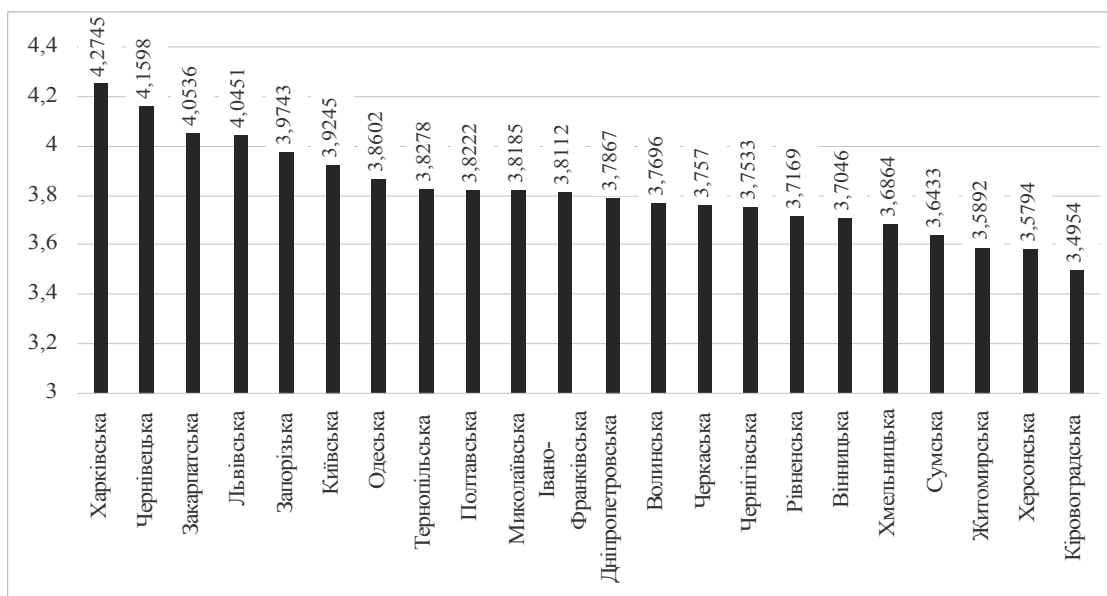


Рис. 3. Інтегральний регіональний індекс людського розвитку України у 2014 р.
Джерело: складено за даними [10, с. 50].

Однак, з рис. 4 спостерігаємо, що рівень добробуту населення в різних регіонах України значно відрізняється, і, як показує значення ІРІЛР, не завжди безпосередньо пов'язаний з

рівнем освіти. Зокрема, низка регіонів країни мають досить високі значення показників для блоку "Освіта" й водночас низькі – для "Добробут".

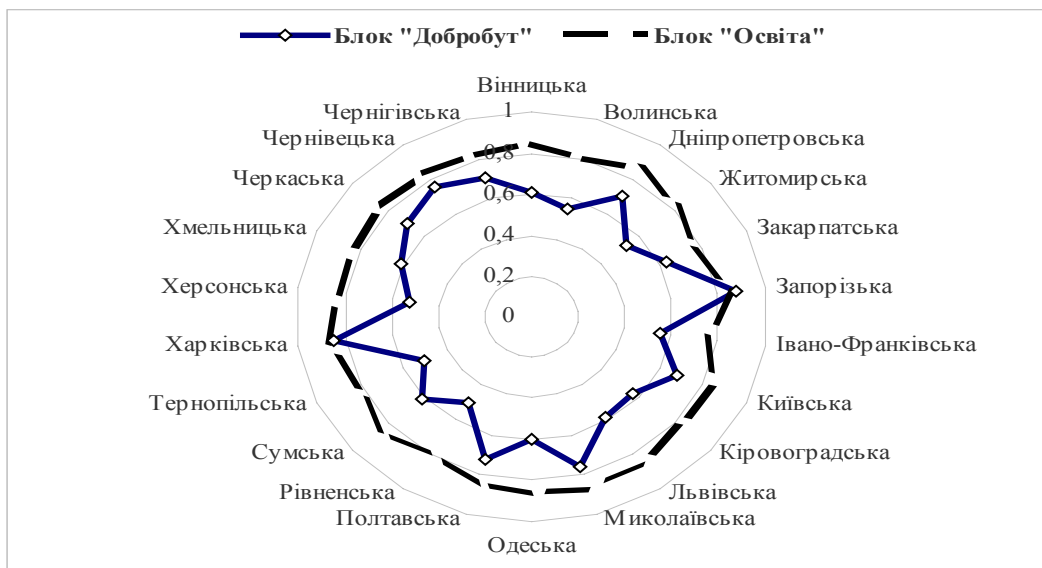


Рис. 4. Стандартизовані значення блоків показників "Освіта" та "Добробут" ІРІЛР у 2014 р.
Джерело: складено за даними [10, с. 50].

Необхідно констатувати, що в умовах інноваційного розвитку економіки саме освіта відіграє головну роль у формуванні людського капіталу, який, у свою чергу, впливає на розвиток економіки, створення ВВП. У світі дві третини ВВП країн створені саме завдяки людському капіталу, який є важливим чинником економічного прогресу й національної безпеки, соціальної мобільності та активності, соціально-економічного й наукового розвитку суспільства. Зокрема, освітня складова людського капіталу, як активний чинник економічного розвитку, впливає на:

- продуктивність праці працівника;

- конкурентоспроможність працівника на ринку праці;
- особистісні та ділові риси людини (здатність людини до пошуків нових шляхів отримання прибутків, до нових економічних, наукових ідей та технічних розробок, їх продаж і виробництво), здатність адаптуватися, мобільність, професійна придатність тощо;
- винахідництво й розвиток науково-технічного прогресу [8].

Особливістю більшості країн світу є те, що відносний зарібок працівників з вищою освітою в 1,2-2,5 раза перевищує заріботки тих, які мають загальну середню освіту (табл. 1).

Таблиця 1

Відносний зарібок працівників віком 25-64 роки за рівнем освіти

(загальна середня освіта = 100%)

Рівень ВНД на душу населення, дол. США	Країни	Рівень освіти				
		неповна середня	професійно-технічна	вища		
				тип В	тип А або дослідницькі програми	всі типи
1	2	3	4	5	6	7
Високий	Фінляндія	92	*	128	157	147
	Норвегія	78	128	155	128	130
	Швейцарія	77	107	141	165	158
	Канада	87	111	113	163	139
	Японія	78	*	91	172	152
	Швеція	82	121	107	135	128
	Данія	81	61	117	130	128
	Нідерланди	83	*	145	157	156
	Нова Зеландія	82	110	105	134	123
	Бельгія	90	95	116	142	128
	Австрія	70	127	143	185	171
	Ірландія	84	99	131	201	175
	Австралія	83	99	114	142	134
	Франція	82	*	127	170	154
	Словенія	78	*	152	200	180
	Естонія	94	*	*	134	134

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
	США	63	*	109	182	174
	Великобританія	70	*	130	164	156
	Німеччина	84	114	146	183	174
	Чехія	73	*	117	181	176
	Польща	85	107	*	172	172
	Ізраїль	71	109	112	170	152
	Корея	71	*	116	161	147
	Словаччина	67	*	126	175	173
	Італія	77	*	*	147	147
	Португалія	70	104	161	171	170
	Греція	79	99	151	198	152
	Іспанія	80	*	106	156	141
	Вище від середнього	Угорщина	78	122	127	209
Туреччина		63	*	*	191	191
Бразилія		58	*	*	247	247
Нижче від середнього	Україна	*	*	*	134 ¹⁾	*

¹⁾ Вище за середню заробітну плату з розрахунку на одну оплачену годину.

Джерело: складено та розраховано за даними [1, с. 141; 3, с. 32; 6, с. 19].

В Україні за освітнім профілем розмір заробітної плати вище від середньої мали лише працівники з повною вищою освітою (на 34,3% вищевід середньої). Усі інші освітні рівні надають значно менший розмір винагороди, при цьому майже немає різниці в розмірі годинної заробітної плати між працівниками з професійно-технічною та повною загальною середньою освітою.

При цьому середня годинна заробітна плата жінок була на 20% нижчою, ніж чоловіків. За віковими групами найвищий рівень оплати мали працівники віком 25–44 років, а найнижчий – працівники наймолодшої (до 25 років) та найстаршої вікової групи (60 років і більше). Залежність заробітної плати від стажу роботи на підприємстві має більш прямий характер: найнижчу заробітну плату отримують нещодавно прийняті працівники, а у працівників зі стажем 10 років і більше заробітна плата на 14–21% перевищує середню [6, с. 18–19].

Отже, в Україні високий рівень освіти населення, як одна з найважливіших складових формування людського капіталу, поки що не є запорукою суттєвого зростання доходів, як це характерно для країн з інноваційною моделлю економічного розвитку. Тому основною стратегією державної соціально-економічної політики щодо формування сучасної інноваційної моделі економіки, яку мають усі розвинені країни, має бути розвиток індустрії знань на основі інноваційного розвитку вищої освіти та підготовки кадрів України.

При цьому, якщо взяти до уваги той факт, що темпи зростання обсягів інформації необхідної для засвоєння постійно зростають, а термін її актуальності зменшується, то стає зрозумілим, що лише за умов формування інноваційних механізмів у сфері вищої освіти та підготовки кадрів з метою якісного розвитку людського капіталу буде можливим забезпечити його адекватність потребам працевлаштування.

У сучасних умовах професійні знання мають тенденцію до швидкого старіння і знецінення. Якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20–25 років практичної діяльності, то зараз оптимальний строк її ефективності складає 5–7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес, – 2–3 роки. Отже, слід урахувати особливості швидкого старіння знань протягом життя одного покоління і необхідності їх постійного відновлення під час безперервної освіти протягом усього життя [12].

Таким чином, інноваційний розвиток людського капіталу полягає в залученні економічно активного населення з вищою освітою до інноваційного процесу як суб'єкта та об'єкта останнього на всіх фазах відтворення (від формування до реалізації), результатом чого є як якісний розвиток самого людського потенціалу, так і накопичення, поширення та подальша матеріалізація нових знань у продуктах і послугах.

Людський капітал має залучатися до інноваційного процесу на етапі свого формування як об'єкта, так і суб'єкта процесу навчання. Останнє зумовлено тим, що сучасні фахівці з вищою освітою мають постійно свідомо протягом трудового життя планувати та отримувати необхідні знання шляхом формальної та неформальної освіти. Інноваційність процесу навчання має полягати в застосуванні інноваційних педагогічних, організаційно-економічних та інформаційно-комунікаційних технологій з метою формування фахівця інноваційного типу.

На етапі реалізації людського капіталу мають створюватися такі умови та засади організації й оплати праці, які будуть спрямовувати фахівців з вищою освітою до використання інноваційних підходів у своїй діяльності та виступати організаторами, або брати участь у реалізації інноваційних проєктів, що, зрештою, буде забезпечувати аку-

мулювання, поширення й використання ними нових знань.

Серед основних напрямів інноваційного впливу на процеси формування та розвитку людського капіталу слід визначити такі [9, с. 49–50]:

1. Інноваційні заходи щодо модернізації змісту та методів організації функціонування системи вищої освіти. Це має забезпечити використання інноваційних педагогічних технологій та відповідних підходів до управління ВНЗ на всіх рівнях, зокрема впровадження сучасних підходів тотального менеджменту якості (TQM), поширення інформаційно-комунікаційних технологій, створення ефективних механізмів трансферу сучасних знань із наукової та практичної сфер до навчального процесу.

2. Створення сучасної системи післядипломної освіти як складової системи безперервної освіти, шляхом формування системи національних кваліфікацій. Остання має включати рамки національних кваліфікацій, відповідно до європейських рамок кваліфікацій та відповідні інститути, які будуть координувати діяльність із навчання й здобуття професійних кваліфікацій.

3. Трансформація системи матеріально-го стимулювання та соціально-економічних умов відтворення людського капіталу в контексті стимулювання кадрів з вищою освітою щодо свого постійного професійного розвитку.

4. Упровадження сучасних підходів до організації робочих місць та виробничого процесу. Так, головним орієнтиром інноваційного розвитку людського капіталу у сфері праці має бути безперервний якісний розвиток людських ресурсів та забезпечення їх конкурентоспроможності на внутрішньому (внутрифірмовому) і зовнішньому ринках праці.

5. Створення пільгових соціально-економічних умов для формування інноваційної інфраструктури на макро- та мезорівнях: розвиток інформаційно-комунікаційних технологій; стимулювання інноваційної діяльності підприємств; розвитку технополісів, технопарків, венчурних фірм, інноваційних бізнес-інкубаторів тощо). Без цих заходів неможливо сформувати ринковий попит на інноваційні характеристики людського капіталу.

6. Створення дієвих інститутів захисту та ринку інтелектуальної власності з метою підняття комерційної й інвестиційної привабливості кваліфікованої праці та інтелектуальних продуктів.

IV. Висновки

Таким чином, сучасна інноваційна модель формування та розвитку людського капіталу має виходити, з одного боку, з необхідності формування інноваційних механізмів випереджаючого забезпечення як студентів ВНЗ,

так і працівників підприємств, необхідними знаннями відповідно до постійних змін оточуючого соціально-економічного, техніко-технологічного середовища, а з іншого – створення інноваційної системи на національному та регіональних рівнях, яка буде постійно потребувати таких кадрів. Це дасть змогу забезпечити конкурентоспроможність країни на міжнародному рівні, прискорити темпи її соціально-економічного розвитку.

Список використаної літератури

1. Education at a Glance 2014: OECD Indicators [Electronic resource] / OECD Publishing, 2015. – Mode of access: <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>.
2. Human Development Index 2014 [Electronic resource] / United Nations Development Programme. – Mode of access: <http://hdr.undp.org/en/data/map>.
3. The Human Capital Report 2015. – World Economic Forum, 2015. – 311 p.
4. Андрушків Б. М. Соціальні особливості дослідження механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу соціологічними засобами (на прикладі підприємницької діяльності) [Електронний ресурс] / Б. М. Андрушків, О. Б. Погайдак, Н. Б. Кирич, Л. М. Мельник // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2012. – Вип. 56. – С. 136–146. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/staphttp_2012_56_17.pdf.
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – Київ: Знання, КОО, 2001. – 254 с.
6. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження): статистичний збірник / Державна служба статистики України. – Київ, 2013. – 167 с.
7. Кірдіна О. Г. Завдання системи управління людським капіталом підприємства [Електронний ресурс] / О. Г. Кірдіна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – Вип. 42. – С. 375–378. http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vetp_2013_42_61.pdf.
8. Кузьменко Ю. В. Вплив процесу модернізації освіти України на розвиток людського капіталу [Електронний ресурс] / Ю. В. Кузьменко. // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки. – 2013. – Вип. 108.1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VchdpuP_2013_1_108_22.pdf.
9. Левченко О. М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: монографія / О. М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
10. Регіональний людський розвиток: статистичний бюллетень // Державна служ-

- ба статистики України. – Київ, 2015. – 50 с.
11. Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення : монографія / Н. В. Ушенко. – Донецьк : Юго-Восток, Лтд, 2008. – 288 с.
12. Шевчук О. В. Взаємозв'язок споживчого ринку та якості людського капіталу в економічній системі [Електронний ресурс] / О. В. Шевчук // Економіка розвитку. – 2013. – № 3. – С. 12–15. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecro_2013_3_5.pdf.

Стаття надійшла до редакції 25.09.2015.

Левченко А. Н., Плинокос Д. Д., Ткачук О. В. Человеческий капитал как фактор инновационного развития национальной экономики Украины

В статье рассмотрены вопросы трансформации роли человеческого капитала как фактора инновационного развития национальной экономики. Исследованы дифференциация показателей индекса человеческого капитала по группам стран мира с разным уровнем дохода и зависимость относительных заработков работников от образовательного уровня. Выявлен дисбаланс между имеющимся в Украине человеческим потенциалом и эффективностью его использования, включая территориальную специфику. Разработаны предложения по основным направлениям инновационного влияния на процессы формирования и развития человеческого капитала в Украине.

Ключевые слова: человеческий капитал, индекс человеческого развития, инновационная модель экономики, высшее образование, доходы.

Levchenko O., Plynokos D., Tkachuk O. Human Capital as a Factor of Innovative Development of National Economy of Ukraine

The questions of the human capital role transformation as a factor of innovative development of national economy have been investigated. The differentiation of indicators of human capital index by the groups of countries with different income level and the relative earnings of workers dependent on the educational level have been analyzed. The imbalance between available human potential in Ukraine and efficiency of its using, including the territorial specificity, has been defined. The key areas of innovation impact on the formation and development of human capital in Ukraine have been worked out. For this purpose it was suggested to implement the innovative measures of modernizing the content and methods of system of higher education, the modern approaches of total quality management (TQM), the spread of information and communication technologies, transfer of modern knowledge, to establish an actual system of continuous education, through the formation of national qualifications, the innovation infrastructure, to develop the market of intellectual property.

Key words: human capital, human development index, innovative economic model, higher education, income.