

УДК 330.111.80

ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

кандидат економічних наук, Овчаренко Л. В.

Національна академія внутрішніх справ, Україна, Київ

кандидат економічних наук, Ожелевська Т. С.

Київський національний торговельно-економічний університет, Україна, Київ

Розглянуто питання людського капіталу як основного фактору становлення інноваційної економіки в Україні. Визначено особливості інвестування в людський капітал, викликані його природою і відмінностями від фізичного капіталу. Звернута увага на характер зношування людського капіталу. Використання методів наукового аналізу дозволило визначити в даній статті існуючі в сучасній економіці України загрози і ризики ефективного використання людського капіталу, серед яких: невідповідність професійно-кваліфікаційної структури, демографічна ситуація, зниження рівня доходів та інші і вказати напрями їх усунення .

Ключові слова: інноваційна економіка, людський капітал, інвестиції в людський капітал, ризики і загрози інноваційного розвитку, особливості людського капіталу.

PhD in Economics, Ovcharenko L. V., PhD in Economics, Ozhelevskaya T. S. Investment in human capital as the factor of development of innovative economy in Ukraine / National Academy of Internal Affairs, Ukraine, Kyiv, Kyiv National Trade-Economic University, Ukraine, Kyiv

The issue of human capital as the main factor of innovative economic development in Ukraine. Determined the particular qualities of investment in human capital due to its nature and differences from physical capital. Using the methods of scientific analysis allowed to determine in this article the risks and

threats to the effective use of human capital existing in today's economy of Ukraine, including: discrepancy vocational qualification structure, demographic situation, lower income etc. and indicate ways of their removal.

Key words: innovative economy, human capital, investments in human capital, risks and threats of innovative development, specifics of human capital.

Вступ. Європейська інтеграційна орієнтація економіки України на сучасному етапі вимагає посилення конкурентоспроможності українських підприємств та української продукції. Оцінюючи сучасне економічне становище країни, зрозуміло, що вона не зможе забезпечити стійке економічне зростання без реструктуризації своєї економіки, без інвестицій у модернізацію виробництва та інфраструктури. Історія розвинених країн свідчить, що інвестиції в інновації є найефективнішим прискорювачем розвитку національного господарства, вони сприяють економічній реструктуризації та зростанню продуктивності, а отже, є одним із головних джерел економічного зростання.

Одним із факторів, що прискорить бажаний результат є посилення інтелектуальної, інноваційної складової господарської діяльності. Інтелектуальні зусилля, спрямовані на зміцнення економіки, пов'язані з розвитком такого фактору як «людський капітал». Загальна тенденція інноваційних економік полягає у новому співвідношенні між людським і фізичним капіталом в сторону збільшення вагомості першого. В умовах посилення інформаційної революції людський капітал набуває нових особливостей, розгляду яких і присвячена дана стаття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція людського капіталу в сучасному вигляді сформувалась завдяки роботам таких відомих дослідників як Г.Беккер, Т. Шульц (Вашингтонський університет), Дж. Мінцер (Колумбійський університет). Проблематиці формування людського капіталу, його використанню з метою впровадження інноваційної моделі

розвитку присвячені праці багатьох науковців, серед них Амосов О.Ю., Дегтяр А. О., Добринін А. І., Дятлов С. А., Климко С. Г., Головінов О. М., Яковенко Р.В. та інші.

Мета статті – розкрити особливості та роль людського капіталу в умовах становлення інноваційної моделі економіки країни.

Питання ролі людини, її здібностей у виробничому процесі досліджувалось, починаючи з 17 століття. У. Петті, один із основоположників класичної політичної економії, висловив ідею щодо первинної цінності трудових навичок населення в національному багатстві країни: «Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать» [1]. А. Сміт також включав знання та кваліфікацію в основний капітал суспільства [2]. Новий поштовх розвитку теорії людського капіталу відбувся під впливом науково-технічної революції 60-х років 20 століття. В дослідженнях Т. Шульца і Г. Беккера застосовано інвестиційний підхід до концепції розвитку людського капіталу [3, 4]. Людський капітал – сформований чи розвинений і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, звичок, здібностей, мотивації, що цілеспрямовано використовується в тій або іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й, завдяки цьому, впливає на зростання доходів його власника (а також і суспільства в цілому) [5]. Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування і приносить тривалий економічний ефект. Витрати, які збільшують професійні можливості, продуктивність праці, якісні характеристики працівника, можна розглядати, як інвестиції, оскільки вони будуть багаторазово компенсовані збільшенням доходів від нього в майбутньому.

К. Макконел і С. Брю виокремлюють серед видів інвестицій в людський капітал наступні: витрати на освіту; витрати на охорону здоров'я; витрати на

мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [6].

Слід зауважити, що інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інших видів інвестицій.

Першою особливістю є обмеженість тривалості життя. Чим раніше здійснюються вкладення, тим швидше вони починають давати віддачу.

Друга особливість пов'язана з тим, що не будь-які інвестиції в людину можуть визнаватися вкладеннями в людський капітал. Витрати, пов'язані з антисоціальними навичками наносять шкоду суспільству і є недоцільними.

Третя особливість полягає у тому, що людський капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій в людину (людей) і крім інвестиційних витрат потребує доброї волі та чималих зусиль самого «об'єкта інвестування». Незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім'я чи особисто людина), нарощення та використання людського капіталу визначальною мірою контролюється самою людиною. Тому такий елемент людського капіталу як мотивація є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання, інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер[7].

Безумовно, є спільні риси, властиві як фізичному так і людському капіталу: зношування, принесення прибутків, можливість накопичення.

Як і будь-який капітал, людський капітал також зношується, хоча безумовно є певні відмінності в зношуванні людського і фізичного капіталу. Зношування людського капіталу визначається мірою природного старіння організму людини (фізичне зношування) з одного боку, а з іншого, мірою інформаційного, виробничого старіння (моральне зношування) внаслідок відносного зменшення цінності знань отриманих раніше. Але головною особливістю людського капіталу є те, що в процесі використання він не лише зношується, але й покращується за рахунок надбання професійного, життєвого, соціального досвіду. Цей процес здійснюється навіть без

додаткових вкладень. Але якщо в ході використання даного ресурсу постійно здійснювати додаткові інвестиції в освіту, здоров'я, мобільність тощо, то його характеристики як кількісні так і якісні можуть покращуватись протягом майже всього життя, що веде до його відновлення та зростання. Обидва види капіталу приносять прибутки своїм власникам. Людський капітал у вигляді знань, навичок та здібностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може накопичуватися.

Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини — власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти. Власники підприємств, роблячи навіть незначні інвестиції в своїх працівників, можуть отримати мультиплікативний ефект.

Для української економіки питання вкладень в людський капітал є надзвичайно актуальними.

Ринок диктує необхідність впроваджувати новинки з метою перемоги в конкурентній боротьбі. В економіці України на сьогодні сформувався ряд загроз і ризиків, які впливають на можливість швидкого зростання.

- поглиблення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї. Крім власне професійно-кваліфікаційної невідповідності, загострюється проблема якісної невідповідності національної

робочої сили вимогам постіндустріально-орієнтованої моделі господарства України. На жаль, сьогодні ми можемо спостерігати таке явище як старіння теоретичних знань, умінь та навичок в умовах переходу суспільства до інформаційної, знаннєвої економіки;

- погіршення демографічної ситуації. Чисельність населення в Україні на 1.01.1992 складала 52056,6 тис. чоловік, на 1.01.2016 – 42 760, 6 тис. чоловік. Природний рух населення має від’ємні показники : 2014 рік – -166 774 людини, 2013 – -158 712 осіб. За січень 2016 рівень смертності перевищив рівень народжуваності на 24 468 чоловік [11] . Погіршення демографічної ситуації та якісних характеристик людського капіталу, невідпрацьованість механізму регулярного відтворення трудових навичок і знань призводить до викривлення галузевої структури України, а звідси й зайнятості її населення. На сьогодні вона лише номінально відповідає зарубіжним аналогам, проте за товарною структурою суспільний випуск все більше зміщується у бік сировини і напівфабрикатів низького рівня обробки.

– поляризація престижної та непрестижної діяльності. В Україні під окремі види праці і трудової активності формуються власні соціальні групи. Ці процеси в перспективі загрожують поляризацією продуктивної і непродуктивної, а також престижної і непрестижної праці, всупереч потребам ефективного економічного і соціального розвитку нації. Крім безпосередньо соціальної напруги, подібне структурування придушує потенціал проривного зростання постіндустріальних навичок і трудових практик, професійної мобільності та конструктивної конкуренції.

- падіння рівня доходів і заробітної плати, низький рівень оплати праці. Якщо подивитись динаміку середньої заробітної плати за даними офіційної статистики – на 01.01.2014 р. – 3148 грн., на 01.01.2015 – 3455 грн., на 01.01.2016 – 4362 грн. – то на перший погляд ми бачимо незначне, але зростання. Але якщо ми подивимось на курс НБУ за той же період ми побачимо, що на 8.01.2014 1 USD дорівнював 7, 993 грн., на 5.01.2015 – 15,

7686 грн., на 6.01.2016 – 23, 7837 грн. [10]. Якщо в січні 2014 року в середньому заробітна плата прирівнювалась до 393 доларів, то вже в січні 2016 року вона рівнялась 183 доларам США.

- формування глобального віртуального простору збільшує мобільність інтелектуального продукту до рівня, коли втрачається необхідність його територіального наближення до місць впровадження у матеріальне виробництво. У цих умовах країни, що не здатні локалізувати подібні центри у межах своїх кордонів, разом із втратою контролю над виробничими процесами на власній території, втрачають можливості інтелектуального забезпечення майбутніх технологічних процесів. Загроза нарощування обертів саме таких процесів є цілком реальною для України.

- надмірне поширення неофіційної зайнятості у потенційно перспективних галузях та самозайнятості у технологічно нерозвинутих видах економічної діяльності.

Досвід світового інноваційного розвитку свідчить, що організаційними передумовами відповідних процесів є концентрація виробничого капіталу та диверсифікація НДКР. З цих позицій можна вказати, що гнучкість неформальної зайнятості певною мірою є корисною з точки зору пом'якшення короткострокових кон'юнктурних циклів, проте вона не здатна підтримати сталий організаційно-технологічний розвиток країни. Так само, самозайнятість, яка формується переважно у вигляді мікропідприємств, без їх включення у мережі потужних виробничих кластерів, об'єктивно скочується до архаїчних організаційних та технологічних будов. В результаті значний людський капітал використовується для відтворення і розширення низькопродуктивних та непрогресивних секторів господарства [9].

З метою збереження і подальшого розвитку трудових знань та навичок у високотехнологічній сфері слід проводити гнучку та неухильну політику щодо

розміщення на території України технологічно складних та інтелектуально насичених виробництв. Така політика має спрямовуватися на реальне, а не декларативне формування інноваційної моделі розвитку економіки держави. Крім збільшення поточних доходів вона може створити потужні підйоми масштабного та проривного розвитку інтелектуального людського капіталу нації.

З метою виправлення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї, необхідне впровадження комплексу заходів одночасно у двох споріднених сферах: з одного боку – подолання кризи в каналах узгодження трудових навичок та знань, потрібних на робочому місці, з пропозицією системи освіти та професійної підготовки; з іншого боку, відновлення масштабної професійно-кваліфікаційної орієнтації населення за допомогою більш досконалих методів інформування та пропаганди [7].

Висновки. Людський капітал – найбільш цінний ресурс сучасного суспільства, важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Правильна оцінка людського капіталу дає об'єктивну оцінку всього капіталу підприємства, а також благополуччя країни та суспільства. Перехід на новий щабель економічного розвитку є, перш за все, результатом посилення інноваційної активності та впровадження нововведень у виробництво.

Для України, що володіє багатими природними ресурсами та досвідом індустріального розвитку виробництва питання підвищення конкурентоспроможності національної економіки є одним з основних в економічній політиці. Виходячи з того, що альтернативи інноваційному шляху розвитку для української економіки немає, можна стверджувати: такий вибір безпосередньо буде впливати на динамічний розвиток робочих місць. Тобто мова йде про безперервне впровадження інновацій (технічних, технологічних, організаційних). А це, в свою чергу, спонукає до прийняття відповідних управлінських рішень щодо раціоналізації процесу відтворення

людського капіталу. Якщо ці процеси будуть здійснюватися без належного взаємозв'язку, то слід очікувати подальшого загострення даної проблеми. Більше того, це стане серйозною перепорою на шляху переводу вітчизняної економіки на модель інноваційного розвитку.

Література:

1. Петти В. *Экономические и статистические работы* / В. Петти. – М., Соцэкгиз, 1940. – 324 с.
2. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов* / А.Смит. – М., 1962. – 83 с.
3. Schultz T. *Investment in Human Capital // Economic Growth – an American Problem. Englewood Cliffs, 1964*
4. Беккер Гэри С. *Избранные труды по экономической теории. Человеческое поведение: экономический подход.* – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
5. Амосов О., Дегтяр А. *Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: Методологічний аспект.* – Публічне управління: теорія та практика. Збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління – [Електронний ресурс]. – Х.: Вид-во «ДокНаукДержУпр». – 2011. – № 3(7). – 230 с. – с.164- 172.
6. Макконнелл Кэмпбелл Р., Брю Стэнли Л. *Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т. Пер. с англ. 11-го изд. Т.2.* – М.: Республика, 1992. – 400с. – с.171
7. Головінов О. М. *Людський капітал в умовах трансформації економіки України* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/26987.html#introduction>
8. *Трудовий потенціал – важливий чинник соціально-економічного розвитку України* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=92463436

9. Яковенко Р. В., Козенко Р. О. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу. – Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17, с.447-451.

10. Финансовый портал Минфин – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://index.minfin.com.ua/index/real/>

11. Державна служба статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

12. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитной экономике. Формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 2011. – 309 с. – с. 174-175

13. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом - Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403с.

References:

1. Petti V. *Ekonomicheskie i statisticheskie raboty* / V. Petti. – М., Sotsekgiz, 1940. –324 s.

2. Smit A. *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* / A.Smit. – М., 1962. – 83 s.

3. Schultz T. *Investment in Human Capital // Economic Growth – an American Problem. Englewood Cliffs_ 1964*

4. Bekker Geri S. *Izbrannye trudy po ekonomicheskoy teorii. Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskiy podkhod.* – М.: GU VShE, 2003. – 672 s.

5. Amosov O., Dehtiar A. *Formuvannia liudskoho kapitalu v umovakh innovatsiinoi ekonomiky: Metodolohichni aspekt.* – Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka. Zbirnyk naukovykh prats Asotsiatsii doktoriv nauk z derzhavnoho upravlinnia – [Elektronnyi resurs]. – Kh.: Vyd-vo «DokNaukDerzhUpr». – 2011. – # 3(7). – 230 s. – s.164- 172.

6. Makkonnell Kempbell R., Bryu Stenli L. *Ekonomiks: Printsipy, problemy i politika. V 2 t. Per. s angl. 11-go izd. T.2.* – M.: Respublika, 1992. – 400s. – s.171
7. Holovinov O. M. *Liudskyi kapital v umovakh transformatsii ekonomiky Ukrainy* – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/26987.html#introduction>
8. *Trudovyi potentsial – vazhlyvyi chynnyk sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy* – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=92463436
9. Yakovenko R. V., Kozenko R. O. *Problemy ta perspektyvy rozvytku liudskoho kapitalu.* – *Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky*, 2010, vyp. 17, s.447-451.
10. *Finansovyy portal Minfin* – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://index.minfin.com.ua/index/real/>
11. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy* – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
12. Dobrynin A. I., Dyatlov S. A., Tsyrenova Ye. D. *Chelovecheskiy kapital v tranzitnoy ekonomike. Formirovanie, otsenka, effektivnost ispolzovaniya.* – SPb.: Nauka, 2011. – 309 s. – s. 174-175
13. *Vasylchenko V. S., Hrynenko A. M., Hrishnova O. A., Kerb L. P. Upravlinnia trudovym potentsialom - Navch. posib.* — K.: KNEU, 2005. — 403 s.