

ІНСТРУМЕНТИ РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

УДК 338

ЛЮБОХИНЕЦЬ Л. С.
Хмельницький національний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ: СВІТОВА ТА НАЦІОНАЛЬНА ПРАКТИКА

В статті досліджено значення управління людським капіталом в забезпеченні інноваційного розвитку країни. Визначено та обґрунтовано, що доступ до знань, успішне їх використання та впровадження в інноваційних продуктах, послугах та процесах стають головними джерелами конкурентоспроможності економіки, промислового розвитку та зростання продуктивності праці. Проаналізовано основні показники розвитку людського капіталу на світовому рівні та в Україні. Виділено основні тенденції та заходи держави щодо забезпечення ефективної інноваційної діяльності країни через її людський потенціал.

Ключові слова: людський капітал, інноваційний розвиток, інноваційне виробництво, інтелектуально-інноваційна діяльність, управлінські інновації, управління людським капіталом, професійна, інтелектуальна та креативна складові людського капіталу.

LIUBOKHYNETS L. S.
Khmelnyskyi National University

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN TERMS OF INNOVATION AND ECONOMIC DEVELOPMENT: GLOBAL AND NATIONAL PRACTICE

In the article the importance of human capital management in providing innovative development investigated. Determined and proved that access to knowledge, it's successful use and implementation of innovative products, services and processes are the main sources of economic competitiveness, industrial development and productivity growth. The basic indicators of human capital development at the global level and in the Ukraine analyzed. The main trends and measures of the State about ensure of effective innovation activity of the country through its human potential selected. Accelerating the integration of Ukraine into the world political and economic processes and the pressure increasing of globalization require transition to innovative methods and processes of human capital management, scilicet on the basis of administrative innovations. The investing in human capital promotes the innovative activity increase and receptivity to innovation, to accelerate innovation development of the State. Human capital management system is a part of internal organizational mechanism of management that provides administrative impact on human capital in process of achieving the targets. Achieving the goal of innovation development is carried out by solving the organizational support of the management of human resources process, depending on the specifics activities of the company, development strategy and external factors. Globalization and tough competition in world markets actualize the problem of novelty and quality of goods and services so innovation become the main vector of economic development of national economies and the growth of human capital indicators. The high level of country development is not possible without its own intellectual capacity, which today is an important factor of innovation development, combined with efficient and effective financial, economic, legal measures by the state.

Keywords: human capital, innovative development, innovative manufacturing, intellectual innovation, management innovation, human capital management, professional, intelligent and creative components of human capital.

Постановка проблеми. В сучасних умовах будь-яка держава, яка намагається покращити якість життя населення, досягнути високого та стабільного економічного зростання, відносить до першочергових задач забезпечення процвітання науки, випереджаючий розвиток наукоємних галузей та високих технологій. В той же час здійснення якісних зрушень в рівні життя населення можливо на основі розвитку людських ресурсів та забезпечення відповідної якості послуг соціальної сфери, що в економічній науці розглядається як інвестиції в людський капітал. Інвестиційні потоки в людський капітал головним чином визначаються державою і тому зростає значення і набуває нового змісту сфера управління людським капіталом. Низька вартість робочої сила та багатство країни природними ресурсами не виступають сьогодні в якості ключових конкурентних переваг. Натомість знання та доступ до знань, успішне їх використання та впровадження в інноваційних продуктах, послугах та процесах стають головними джерелами конкурентоспроможності економіки, промислового розвитку та зростання продуктивності праці.

В умовах нових світових реалій, під впливом внутрішніх проблем в політико-правовій та соціально-економічній сферах, тривалого воєнного конфлікту на сході, Україна постала перед необхідністю трансформації від сучасного сировинного, корумпованого та олігархізованого стану економіки до такого стану, де інтелект створює нові знання та якісну кінцеву продукцію з високим вмістом добавленої вартості. Очевидно, що причинами існуючої ситуації є неефективність галузевої структури національної економіки, слабкість та недиверсифікованість сектору промисловості та послуг. Ефекти модернізації визначаються готовністю і спроможністю економічної системи не просто впроваджувати новітні технологічні досягнення, а й вдосконалювати відносини ринку праці, відтворювати прогресивну структуру зайнятості, модернізувати

систему соціальних цінностей на ринку праці, мінімізувати соціально-трудова ризики та потужні суспільні конфлікти. Зміщення акцентів з необдуманого використання природних ресурсів до їх більш раціонального та ефективного споживання і освоєння, мають певні причини. Інновації дають абсолютно нову якість виготовленої продукції, стимулюють створення нових галузей локальних економік, розвитку ринку праці та сфери освіти, зниження витрат, економії та заміни природних ресурсів, стають інструментом залучення інвестицій в інноваційну економіку та виробництво.

Прискорення інтегрування України у світові політико-економічні процеси та посилення тиску глобалізації вимагають переходу на інноваційні методи та процеси управління людським капіталом, тобто управління на базі управлінських інновацій.

Аналіз останніх публікацій. Значимість людського капіталу в процесах модернізації національної економіки, а також роль держави в людському розвитку розвивали теорії модернізації Ш. Ейзеншта, С. Хантингтона, Р. Інглегарта, а також значення трансформації людського капіталу в економічному зростанні висвітлені в працях Дж. Біддле, Г. Беккера, Т. Шульца, Е. Хольдена та інших класиків. Серед сучасних авторів, які розглядають проблеми управління людським капіталом необхідно виділити З. Бзежинського, А. Добриніна, С. Дятлова, Е. Есперсена, Т. Смірнова, Н. Ковачевича, А. Чернова. Проблеми інвестицій та вимірювання людського капіталу, а також трактування його як активу, що приносить регулярний дохід, присвячені роботи А. Гамбардели, Д. Міллера, Р. Нуреева, С. Станчевої, П. Советова. В працях провідних вітчизняних дослідників, таких як В. Гець, О. Грішнова, Т. Заяць, А. Колот, Є. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Пахомов, О. Соскін, В. Федотов, Є. Ясін та ін. викладено сучасні теоретико-методологічні та практичні аспекти причинно-наслідкових залежностей між характеристиками людського капіталу, продуктивністю праці, інтенсивністю ведення інновацій та конкурентоспроможності економічної системи. Разом з тим деякі аспекти проблеми інноваційного розвитку управління людським капіталом недостатньо відображені в результатах даних досліджень.

Мета статті полягає у визначенні шляхів модернізації людського капіталу на основі аналізу процесів управління та виявлення окремих напрямків такої модернізації в інноваційних соціально-економічних системах, а також інституційних основ формування інтелектуального капіталу в умовах завершення кризової хвилі четвертого технологічного укладу та переходу до наступної стадії суспільного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Самодостатня інноваційна система характеризується розширенням та укріпленням зв'язків в середині кластерних груп, формуванням попиту на якісне наповнення людськими ресурсами відповідного рівня. Саме тому розвиток високотехнологічних видів економічної діяльності зумовлює та формує вимоги до якості освіти, професійної майстерності, знань, уміння взаємодіяти з сучасними технологіями виробництва та адміністрування. Рівень освіти та формування навиків розвитку людського капіталу є необхідною умовою для прискорення адаптації робітника до змін внутрішнього та зовнішнього середовища виробництва. Вирішення таких складних завдань розвитку соціально-виробничих відносин актуалізує підвищену увагу до формату інформаційного простору мобільності на ринку праці, до якості управління людським ресурсом.

Розвиток методології управління людським капіталом тісно пов'язаний з використанням управлінських інновацій, під якими в процесі діяльності розуміють цілеспрямовані зміни функцій управління організаційних структур, технологій та організації управління, методів управління, спрямованих на заміну елементів традиційної системи управління людським капіталом з метою прискорення інноваційного розвитку фірми на основі виявлення закономірностей і факторів, що впливають на людський капітал в інноваційному процесі. Сьогодні саме робітники з ідеями, знаннями, досвідом є рушійною силою організації, їх професійні інтелектуальні та креативні здібності мають бути максимально використані в інноваційних процесах для підвищення інноваційної активності підприємства та прискорення його розвитку.

Поряд з управлінськими інноваціями, інвестування в людський капітал сприяє підвищенню інноваційної активності та сприйнятливості до інновацій, до прискорення інноваційного розвитку. Необхідно зазначити, що інвестиції в людський капітал мають такі характерні сучасні особливості:

- в процесі накопичення людського капіталу підвищується його дохідність, яка обмежена терміном активної трудової діяльності, після досягнення якої дохідність починає знижуватися;
- людський капітал має тенденцію до фізичного старіння, а також морального зношення, що означає старіння знань, зміна парадигми освіти під впливом НТР, але крім зношення можливе його примноження в процесі підвищення кваліфікації, розвитку професійних навиків та виробничого досвіду;
- віддача від вкладень в людський капітал залежить від тривалості працездатного періоду його власника, при чому чим більш ранні вкладення, тим швидше вони починають приносити віддачу та приносять більш високий та довготривалий ефект;
- в процесі формування людського капіталу має місце взаємний мультиплікаційний ефект, який полягає в покращенні та зростанні характеристик не лише того хто навчається, але й тьютора, коуча, наставника, що сприяє збільшенню оплати праці обох сторін;
- інвестиції в людський капітал є ефективними тоді, коли сприяють цілям суспільного та економічного зростання;

- інвестиції в людський капітал, їх характер та види мають свої особливості пов'язані з традиціями, національними та культурними перевагами. Так, наприклад, на рівень освіти та вибір професії значний вплив мають сімейні традиції, рівень освіти батьків;

- інвестиції в людський капітал визнані світовою економічною практикою найефективнішою в порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу.

Очевидно, що інноваційна активність залежить від обсягу інвестицій в людський капітал, особливо в інтелектуальну та творчу складову, в розвиток здібностей по продукуванню нових знань, підвищення кваліфікації, в безперервну освіту, що фактично можна назвати інвестиціями в інновації.

Інноваційний процес визначається як процес послідовного перетворення ідей в товар, що проходить етапи фундаментальних, прикладних досліджень, дослідно-конструкторських розробок, масового виробництва і комерціалізації та перетворення наукового знання у фізичну реальність. Інноваційні процеси та інноваційна діяльність тісно пов'язані з ризиком недостатнього рівня людського капіталу, основних технічних та технологічних компетенцій співробітників, а також недостатності економічних компетенцій для якісної оцінки доцільності виробництва нового продукту та його переходу на етап масового виробництва. Ризик недостатнього забезпечення інноваційного процесу людським капіталом знижується після виходу інновації на ринок та її використання для нових споживачів. Важливе значення має моральна складова людського капіталу найманих робітників, яка може посилити або понизити ризик конкуренції, тому ризик недостатнього рівня забезпечення інноваційного процесу людським капіталом є актуальним на всіх етапах процесу виробництва та комерціалізації продукту, а зниження невизначеності та ризиків інноваційних процесів буде сприяти підвищенню інноваційної активності та сприйнятливості до інновацій підприємств.

Система управління людським капіталом є складовою внутрішньо-організаційного механізму управління, що забезпечує управлінський вплив на людський капітал в процесі досягнення цільових показників. Власне механізм управління людським капіталом це свідомо регульована система форм, методів, способів та принципів, а також сукупність регламентованих відносин та взаємозв'язків суб'єктів виробничої системи, через яких здійснюється цілеспрямований вплив на людський капітал. Мета управління полягає в досягненні необхідного для вирішення задач інноваційного характеру рівня людського капіталу та його перетворень в інноваційному процесі. До підцілей управління людським капіталом слід віднести досягнення необхідного якісного та кількісного рівня людського розвитку, а також інтенсивності його використання в інноваційних процесах; забезпечення інноваційної активності найманих робітників; визначення результативності управління за певний період часу. Для реалізації поставлених цілей необхідна розробка та впровадження відповідного інструментарію, методів та заходів.

Таким чином, управління людським капіталом носить комплексний характер, тобто виникає необхідність враховувати широкий спектр факторів, що впливають на його розвиток як на ринку праці, так і на інших суміжних ринках (таблиця 1). При цьому суб'єктом управління є система управління людським капіталом інноваційної фірми, об'єктом управління виступає безпосередньо людський капітал найманого робітника. Взаємодія суб'єктів може бути довгостроковим і короткостроковим, обумовлюючи відносно динамічні та відносно стійкі фактори впливу на управління людським капіталом.

Як видно із таблиці 1, розвиток людського капіталу взаємопов'язаний із особливостями людського потенціалу певної організації, регіону, країни в цілому та визначається системою освіти, політикою уряду та інноваційною діяльністю фірми. Якісні показники людського капіталу пов'язані з професіоналізмом робітників, досвідом роботи, високою кваліфікацією, можливою втратою певних компетенцій внаслідок безробіття, зміною парадигми освіти. Кількісні показники – це в першу чергу демографічна політика держави, яка доповнюється об'єктивними та суб'єктивними факторами на рівні робітника та організації. Але найважливішим аспектом управління людським капіталом є його використання, яка проявляється в зайнятості та само зайнятості, на що впливає мотивація найма представлена роботодавцями, циклічність економічних процесів, розвиток ринку праці, трудова мотивація робітників, кваліфікаційна структура робочих місць та рівень продуктивності праці на підприємствах.

Механізм управління людським капіталом включає методи організаційного, психологічного та фізіологічного впливу на людський капітал та відповідні їм інструменти управління, наслідком якого акумульована креативна творча енергія (креативні віддачі) фахівців має перейти в стадію генерування (рис. 1).

Механізм управління людським капіталом має направленість на підвищення професійного інтелектуального та креативного рівня робітників та інноваційної активності фірми в цілому, а також її сприйняття до інновацій. Досягнення мети інноваційного розвитку здійснюється шляхом вирішення організаційного забезпечення процесу управління людськими ресурсами в залежності від специфіки діяльності фірми, стратегії розвитку, а також від зовнішніх факторів.

Основне значення моделі управління людським капіталом (табл. 2) полягає в тому, що її складові елементи дозволяють фірмі перейти в режим прискореного інноваційного розвитку, тобто розгорнути такі процеси впровадження нововведень, освоєння яких забезпечить інтенсивне зростання та підвищення якості факторів виробництва.

Класифікація факторів управління людським капіталом [1]

Фактори управління людським капіталом					
Фактори розвитку людського капіталу (ринок освіти)		Фактори якості людського капіталу		Демографічні (кількісні) фактори людського капіталу	Фактори використання людського капіталу (зайнятості)
Мікроекономічний рівень та індивідуальне середовище	Динамічні, суб'єктивні фактори фірми				
	Навчання персоналу роботодавцями та мотивація саморозвитку	Професіоналізм персоналу	Умови праці та виробничий травматизм, ступінь працездатності	Мотивація найму та трудова мотивація	
	Стійкі, об'єктивні ринкові фактори				
	Взаємодія зацікавлених сторін (роботодавців та навчальних закладів) та особливості навчання в	Втрата кваліфікації безробітними та вікові психофізіологічні особливості	Міграція робочої сили та вікові хвороби	Кваліфікаційна структура робочих місць	
Макроекономічний рівень	Динамічні фактори, кон'юнктура ринку				
	Кон'юнктура освітнього ринку	НТР та старіння компетенцій робітників	Демографічна кон'юнктура	Макроекономічна кон'юнктура	
	Стійкі фактори, інфраструктура ринку				
	Підвищення кваліфікації та стан інфраструктури освітнього ринку	Якість загальної, професійно та вищої освіти	Стан інфраструктури сфери охорони здоров'я та рекреації	Стан працевлаштування, зайнятість та безробіття	

Таблиця 2

Основні елементи моделі управління людським капіталом інноваційної фірми та їх характеристика

Основні елементи моделі	Види та функції елементів	Характеристика видів елементів
Зовнішнє середовище		
Інституційне середовище	Вплив інститутів на людський капітал, на інноваційну активність та на сприйнятливості до інновацій	Освіта, наука, інноваційне виробництво як інститути, що володіють здатністю нівелювати конфлікти між економічними агентами, протидіяти опортуністичній поведінці учасників інноваційного процесу, а також є елементами системи управління людським капіталом та приймають участь в соціальному нагромадженні професійної, інтелектуальної та креативної складової людського капіталу
Держава як підтримуюча підсистема	Державна фінансова та організаційна підтримка	Пряма фінансова підтримка: витрати на охорону здоров'я, культуру, освіту, віртуальну міграцію та інші складові людського капіталу. Непряма фінансова підтримка: витрати на НДДКР, субсидії по кредитах на НДДКР, пільги по наданню приміщень для проведення науково-дослідної діяльності, пільгове оподаткування прибутків інноваційних організацій, підтримка венчурного фінансування шляхом надання податкових пільг венчурним фондам. Організаційна підтримка функціонування інтеграційної системи «Освіта-наука-інноваційне виробництво»
Внутрішнє середовище		
Забезпечувальна підсистема	Управління людським капіталом як процес по забезпеченню інтелектуально-інноваційної діяльності необхідним рівнем людського капіталу	Забезпечення управління здійснюється шляхом зміни складу функцій на відтворювальних етапах: прогнозування, планування, формування, розвиток, використання та перетворення людського капіталу в інноваційній організації, а також розвиток корпоративної культури
Супроводжуюча підсистема	Управлінські інновації як інструменти управління людським капіталом по групах: структури, процеси, методи	Супровід управління людським капіталом шляхом впровадження управлінських інновацій як інструментів управління в інфраструктуру, організаційну структур, організацію управління. Впровадження управлінських інновацій як цілеспрямована зміна інноваційних процесів та мотиваційних організаційних стратегій. Використання управлінських інновацій в частині зміни методів управління людським капіталом в інноваційні організації, зміни методології оцінки людського капіталу
Внутрішньо-організаційний механізм управління	Управлінський вплив на об'єкт управління для досягнення цільових показників інноваційного розвитку	Механізм включає такі розроблені принципи, як активність управлінської діяльності, гнучкість та адаптивність, інформаційна відкритість та доступність, напрямки впливу (організаційні, психофізіологічні, економічні та соціальні методи та відповідні їм інструменти управління).

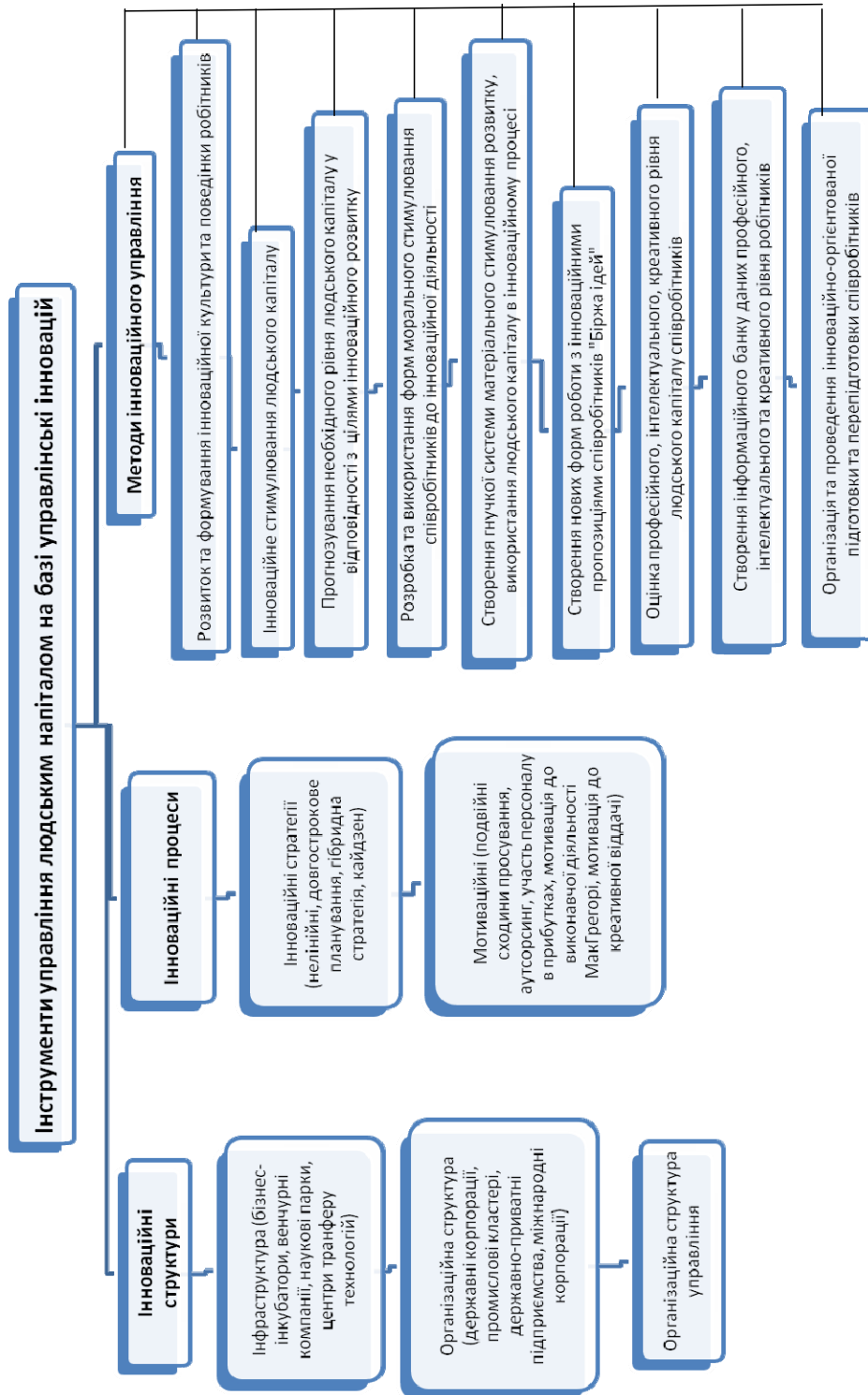


Рис. 1. Модель управління людським капіталом на базі управлінських інновацій [2]

Як видно з таблиці 2, аналіз всіх змін, що відбуваються у внутрішньому та зовнішньому середовищі сучасної інноваційної фірми показує, що основним напрямом їх розвитку стає підвищення рівня кваліфікації та освіти робітників для накопичення знань зовнішнього середовища, а інновації виникають в організації при адаптації до зовнішніх змін внутрішнього середовища фірми. Тому інновації досить важко спрогнозувати і успішність фірми буде залежати від її готовності до інноваційних змін та впровадження управлінських інновацій. Отже, модель управління людським капіталом інноваційної організації повинна стати базою для науково обґрунтованих критеріїв та показників ефективності управління людським капіталом, розрахунок та аналіз яких необхідний для контролю процесу управління людським капіталом. Процес управління інтелектуальними ресурсами дозволяє визначити місце фірми та її конкурентів на ринку інновацій, та прийняти рішення щодо розвитку персоналу, напрямку досліджень та охорони інтелектуальної власності, що охоплює широку сферу знань технічного, комерційного та управлінського характеру.

Важливим елементом управління інтелектуальним капіталом виступає його оцінка, яка є найбільш складним елементом, так як більшість інтелектуальних ресурсів не входять в склад наявних активів організації та не є об'єктом фінансового обліку. Раніше перевищення ринкової вартості компаній над її балансовою вартістю пояснювалось різними суб'єктивними факторами, в тому числі спекулятивними. Наразі таке перевищення обґрунтовують наявністю інтелектуального капіталу, управлінських інновацій, інноваційних технологій. На макроекономічному рівні людський капітал, динаміка його розвитку, оцінюється за допомогою спеціальних інтегрованих показників, які підлягають щорічній корекції, виходячи із зміни складових, які їх формують. На мікроекономічному рівні використовується, як правило, затратні методи оцінки людського капіталу та методи, що базуються на капіталізації віддачі людського капіталу. Для поточних вимірювань більш доцільним є витратні методи, а для прогнозування – методи, що базуються на капіталізації віддачі від використання людського капіталу. Оцінка людського капіталу на макрорівні дозволяє формулювати основні напрямки якісного покращення людського капіталу, в тому числі:

- збалансування обсягів інвестицій в освіту співробітників;
- розробка заходів по оптимізації ризику втрат співробітника після отримання ним додаткової освіти за рахунок підприємства;
- вдосконалення системи оцінки додаткових доходів, отриманих підприємством внаслідок здійснення інвестицій своїх співробітників.

На світовому рівні проблеми розвитку людського капіталу характеризуються динамікою індексу людського розвитку (ІЛР). Так як Індекс людського розвитку є середнім вимірником основних досягнень країни щодо людського розвитку і фактично маскує нерівність розподілу людського розвитку серед населення в межах окремої країни, тому у 2010 році сімейство індикаторів, які вимірюють ІЛР, було розширено. На додаток до використовуваного ІЛР, який є зведеним показником, що спирається на середні статистичні дані по країні і не враховує внутрішнього нерівності, були введені три нові індикатора: Індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням соціально-економічної нерівності (ІЧРН), Індекс гендерної нерівності (ІГН) та Індекс багатомірної бідності (ІББ). Індекс розвитку людського потенціалу включає в себе три показники: грамотності, ВВП на душу населення, очікуваної тривалості життя. Індекс гендерної нерівності враховує показники репродуктивного здоров'я, розширення прав та можливостей особистості, економічної активності. Індекс багатомірної бідності вимірює нерівність різних груп населення всередині країни за станом здоров'я, освіти та рівня життя.

На Всесвітньому економічному форумі (World Economic Forum) обговорювалось питання розвитку можливостей людського вибору і було показано рейтинг країн світу у 2016 році за оцінкою індексу людського капіталу (Human Capital Index), який включає в себе показники рівня освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя тощо (рис. 2).

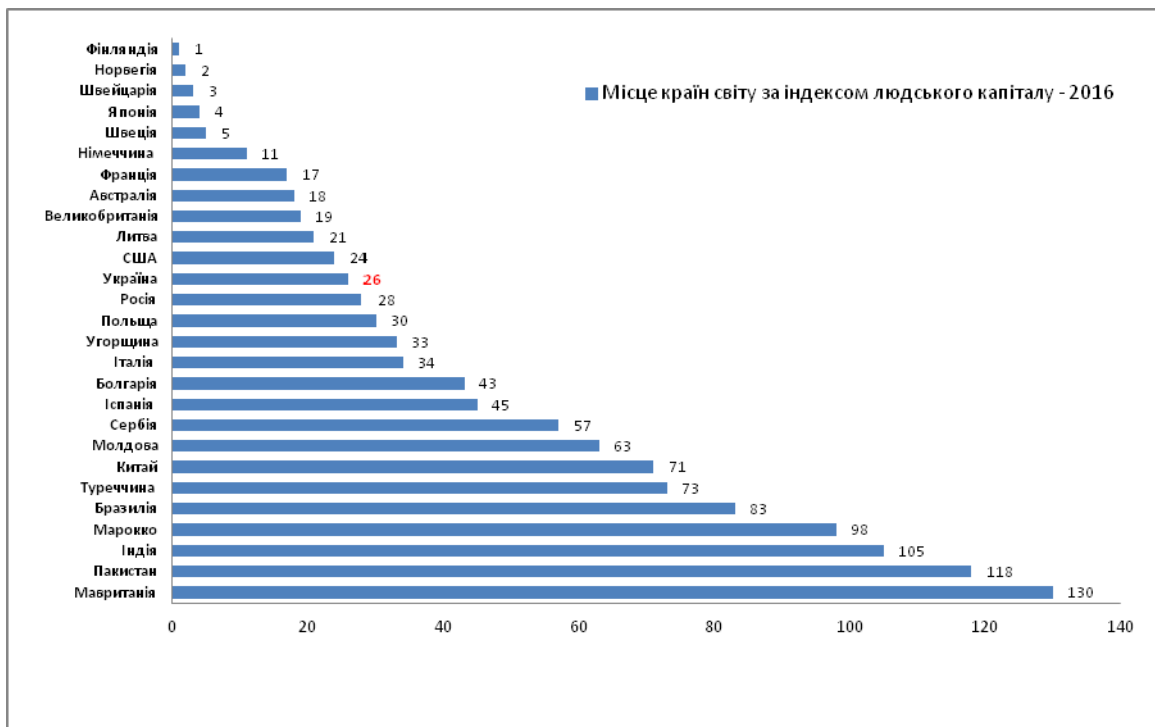


Рис. 2. Рейтинг країн світу у 2016 році за оцінкою індексу людського капіталу [3]

Як видно з рисунку 2, у 2016 році Україна за індексом людського капіталу посіла 26 місце серед 130 країн світу, піднявшись порівняно з 2015 роком на 5 позицій. При чому у 2015 році за оцінкою цього ж

індексу Україна посідала 31 місце серед 124 країн світу. Кваліфікованість та професійність вітчизняних спеціалістів підтверджує дослідження провайдера фінансової інформації Bloomberg «Innovation Index 2015» [4]. Цей рейтинг оцінює 50 країн за такими категоріями, як кількість хай-тек-компаній, рівень освіти, кількість зареєстрованих патентів тощо. Україна посіла 33 місце в загальному рейтингу і 5 місце в освітньому рейтингу, що свідчить про професійність трудових ресурсів та доступність вищої освіти.

Людський капітал, його розвиток і якісне наповнення в працях прикладного характеру співвідносять з рівнем введення інновацій, які, в свою чергу, дозволяють збільшувати продуктивність праці та якість виробленої продукції, а у глобальному вимірі сприяють підвищенню конкурентоспроможності економічної системи та стимулюють її зростання на інноваційній основі. Для цього в міжнародних порівняннях динаміка розвитку економічних систем на інноваційній основі репрезентується через глобальний інноваційний індекс (ГІІ). В рейтингу по ГІІ лідерами серед держав є Швейцарія, Великобританія, Швеція, Нідерланди та США. В цьому ж рейтингу серед держав пострадянського простору в 2015 році Україна займала лише 64 місце після Молдови (44), Росії (48), Республіки Білорусь (53), Вірменії (61). Статистичні дані, що дозволяють оцінити залежність інновацій та розвитку людського капіталу у 2015 році представлені в таблиці 3.

Таблиця 3

Глобальний інноваційний індекс, індекс людського капіталу та індекс розвитку людського потенціалу у 2015 р. [5]

Країни	Глобальний інноваційний індекс (ГІІ)	Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП)	Індекс людського капіталу (ІЛК)
США	60,1	79,6	0,92
Канада	55,73	82,9	0,913
Японія	54	82,7	0,89
Естонія	52,81	79,88	0,861
Латвія	45,5	78,4	0,82
Російська Федерація	39,32	77,5	0,798
Казахстан	31,25	74,6	0,788
Азербайджан	30,1	67,58	0,751
Україна	36,5	76,2	0,75
Вірменія	37,31	72,5	0,733
Китай	47,5	67,5	0,73
Молдова	45,53	66,8	0,693
Киргизія	28	71,8	0,66
Таджикистан	27,46	67,2	0,624
Індія	31,7	57,6	0,61

Як видно з таблиці 3, держави, які займають більш високі позиції за рейтингом глобального інноваційного індексу, як правило, характеризуються більш високими показниками розвитку людського потенціалу та розвитку людського капіталу. Загалом, темпи росту показників розвитку людського потенціалу вищі в тих державах, в яких за останні роки здійснювалась активна інноваційна політика. За даними доповіді ЮНЕСКО про розвиток світової науки, який був опублікований у 2015 році, світові витрати на наукові дослідження збільшились з 2007 по 2013 рік на 30,7%, випередивши темпи зростання глобального ВВП в 1,5 разу. За цей же період кількість науковців збільшилась на 21%, а наукових публікацій з 2008 по 2014 рік – на 23% [6]. Найбільше коштів на наукові дослідження та розробки виділяють США. За даними рейтингу Global Competitiveness Index, США щорічно витрачають на науку 405 млрд дол. (до 2,7% ВВП). На другому місці знаходиться Китай, в якого обсяги фінансування науково-дослідної діяльності складає 338 млрд дол. на рік (2,1% ВВП по паритету купівельної спроможності). Японія виділяє на зазначені цілі 160 млрд дол. (3,67% ВВП). В той же час в Україні за 2015 рік з бюджету було спрямовано на підтримку наукових досліджень 16 млрд, або всього 0,8% ВВП. За роки незалежності кількість дослідників в сфері технічних наук в Україні знизилась в 3,5 разу, освоєння нових видів техніки скоротилось в 14,3 разу, а частка інноваційно активних промислових підприємств – в п'ять разів. При чому загальний приріст ВВП за рахунок інновацій та нових технологій складає в Україні 0,7%, в той час як в розвинутих країнах – 60–90 % [6].

Отже, тенденції розвитку сучасної як світової так і національної інноваційно-інформаційної економіки визначаються не просто ростом обсягів виробництва в усіх секторах економіки, а найважливішим чином тільки тією її частиною, яка породжується різними інноваційними та якісними зрушеннями в процесі виробництва товарів та послуг. Глобалізація та жорстка конкуренція на світових ринках актуалізують проблему новизни та якості товарів та послуг, тому інновації перетворюються в головний вектор економічного розвитку національних економік та росту показників людського капіталу. Існують тісні причинно-наслідкові зв'язки між освітою, здоров'ям та міграцією людських ресурсів, пов'язаних з їх

мобільністю, з однієї сторони, та інноваційною політикою на макро- та макрорівнях з другої сторони, які є найважливішими факторами, що визначають рівень конкурентоспроможних національних економік. Генерація, вдосконалення та модернізація людського капіталу відбувається в соціальній сфері, за функціонування якої повністю несе відповідальність держава. До концептуальних напрямків розвитку та модернізації людського капіталу на державному рівні необхідно віднести: забезпечення довголіття та здоров'я на основі підвищення якості та доступності медичного обслуговування; доступ до якісної освіти на всіх рівнях освітньої системи із забезпеченням високої мобільності здобувачів вищої освіти та викладачів; гідного рівня життя населення на базі отримання адекватних трудових доходів; безпеку та захист прав людини, сприяння рівності та соціальної справедливості. Оскільки основна маса людського капіталу формується системою освіти, на державному рівні необхідно приділяти особливу увагу вдосконаленню форм розробки та реалізації освітніх послуг. З метою підвищення адаптивності людського капіталу до змін умов життєдіяльності, доцільно проводити активну політику на державному рівні в області розвитку освіти впродовж життя, забезпечуючи вільний доступ здобувачів до отримання додаткових знань по будь-якій із вибраних ними освітніх програм.

Таким чином, високий рівень розвитку держави не можливий без власного інтелектуального потенціалу, який на сьогоднішній день є вагомим фактором інноваційного розвитку в поєднанні з ефективними та дієвими фінансовими, економічними, правовими заходами з боку держави щодо стимулювання бізнес-активності та дерегуляції податкових пільг для суб'єктів підприємництва, комфортного валютного регулювання. Саме інноваційний шлях розвитку дасть змогу Україні сформувати та розвинути новий інтелектуальний ресурс, стабілізувати діяльність підприємств і забезпечити вихід з кризи та гідне місце в світовому співтоваристві.

Література

1. Каменев И.Г. Социальные инновации и факторы управления человеческим капиталом / И.Г. Каменев // Актуальные вопросы экономики и современного менеджмента : сборник научных трудов по итогам международной конференции – Самара, 2015. – № 2. – С. 73–76.
2. Чечурина М. Н. Управление инновационным процессом в многоуровневой экономической системе : монография / Чечурина М. Н. – СПб : Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. – 214 с.
3. Рейтингові оцінки розвитку людського капіталу 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://edclub.com.ua/analytika/rejtingovi-ocinky-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-2016>
4. The Bloomberg Innovation Index [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bloomberg.com/graphics/2015-innovative-countries>
5. Шинкарьук О.В. Глобальные и национальные оценки инноваций и развития человеческого капитала / О.В. Шинкарьук, В.Ф. Столяров, В.И. Островецкий // Вісник економічної науки України. – 2016. – № 1(30). – С. 171–182.
6. Леусенко О. Первый рейтинг инновационных компаний Украины (список) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://oleg-leusenko.livejournal.com/5251674.html>

Надійшла 13.03.2017; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.