

ПАРАМЕТРИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН

©2018 КРАВЧЕНКО Н. В., ШАХНО А. Ю.

УДК [005.386.4+330.341.1]:316.42

Кравченко Н. В., Шахно А. Ю. Параметри формування людського капіталу інноваційної праці в умовах глобальних змін

Метою статті є науково-теоретичне обґрунтування параметрів людського капіталу, необхідних для імплементації інноваційної праці в умовах глобальних трансформацій. Виділено глобальні виклики, які формують людиноцентричну модель інноваційної діяльності. З'ясовано, що ресурсне забезпечення інноваційної праці пов'язане з формуванням, розвитком і використанням людського капіталу. У результаті застосування компетентнісної моделі фахівця визначено якісні параметри людського капіталу, які є необхідними для експансії інноваційної праці. Доведено, що людський капітал як відкрита система постійно перебуває під впливом зовнішнього середовища, а його оцінка поєднує в собі кількісно-якісні властивості. Визначено тенденції зміни людського капіталу України та їх вплив на забезпечення рівня конкурентоспроможності її інноваційного розвитку. Запропоновані основні напрями формування людського капіталу інноваційного типу. Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є пошук ефективних методів та інструментів управління процесом кругообігу людського капіталу в інтересах інноваційної модернізації.

Ключові слова: глобалізація, інноваційна праця, людський капітал, компетенції, параметри, конкурентоспроможність.

Рис.: 1. **Табл.:** 2.

Кравченко Наталія Василівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький національний університет (вул. Віталія Матусевича, 11, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50027, Україна)

E-mail: Kravchenko.nav@gmail.com

Шахно Альона Юріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький національний університет (вул. Віталія Матусевича, 11, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50027, Україна)

E-mail: alyonashakhno@gmail.com

УДК [005.386.4+330.341.1]:316.42

Кравченко Н. В., Шахно А. Ю. Параметри формирования человеческого капитала инновационного труда в условиях глобальных изменений

Цель статьи заключается в научно-теоретическом обосновании параметров человеческого капитала, необходимых для имплементации инновационного труда в условиях глобальных трансформаций. Выделены глобальные угрозы, которые формируют человекоцентрическую модель инновационной деятельности. Выяснено, что ресурсное обеспечение инновационного труда связано с формированием, развитием и использованием человеческого капитала. В результате применения компетентностной модели специалиста определены качественные параметры человеческого капитала, необходимые для экспансии инновационного труда. Доказано, что человеческий капитал как открытая система постоянно находится под влиянием внешней среды, а его оценка сочетает в себе количественно-качественные свойства. Определены тенденции изменения человеческого капитала Украины и их влияние на уровень обеспечения конкурентоспособности и инновационного развития. Предложены основные направления формирования человеческого капитала инновационного типа. Перспективой дальнейших исследований в данном направлении является поиск эффективных методов и инструментов управления процессом кругооборота человеческого капитала в интересах инновационной модернизации.

Ключевые слова: глобализация, инновационный труд, человеческий капитал, компетенции, параметры, конкурентоспособность.

Рис.: 1. **Табл.:** 2.

Кравченко Наталья Васильевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, организации и управления предприятиями, Криворожский национальный университет (ул. Виталия Матусевича, 11, Кривой Рог, Днепропетровская обл., 50027, Украина)

E-mail: Kravchenko.nav@gmail.com

Шахно Алена Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, организации и управления предприятиями, Криворожский национальный университет (ул. Виталия Матусевича, 11, Кривой Рог, Днепропетровская обл., 50027, Украина)

E-mail: alyonashakhno@gmail.com

UDC [005.386.4+330.341.1]:316.42

Kravchenko N. V., Shakhno A. Yu. The Parameters of Formation of Human Capital of Innovative Labor in Conditions of Global Changes

The article is aimed at the scientific-theoretical substantiation of human capital parameters necessary for the implementation of innovative labor in the conditions of global transformations. The global threats that form a humancentric model of innovation activity are allocated. It is clarified that the resource provision of innovative labor is connected with the formation, development and use of human capital. As a result of application of the competency model of specialist, the qualitative parameters of the human capital necessary for expansion of innovative labor are defined. It is proved that human capital as an open system is constantly under the influence of the external environment, and its estimation combines quantitative-qualitative properties. Tendencies of change of human capital of Ukraine and their influence on the level of ensuring of competitiveness and innovative development are determined. The basic directions of formation of human capital of innovative type are suggested. Prospect for further research in this direction is to find effective methods and instruments to manage the process of human capital circulation in the interests of innovative modernization.

Keywords: globalization, innovative labor, human capital, competencies, parameters, competitiveness.

Fig.: 1. **Tbl.:** 2.

Kravchenko Nataliia V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics, Organization and Management of Enterprises, Kryvyi Rih National University (11 Vitaliia Matusyevycha Str., Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, 50027, Ukraine)

E-mail: Kravchenko.nav@gmail.com

Shakhno Alona Yu. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics, Organization and Management of Enterprises, Kryvyi Rih National University (11 Vitaliia Matusyevycha Str., Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, 50027, Ukraine)

E-mail: alyonashakhno@gmail.com

В умовах глобальних викликів і загроз чи не єдиним фактором формування конкурентоспроможності на будь-якому рівні є розбудова інноваційної моделі розвитку, забезпечення прискорених темпів розробки та впровадження інновацій. Реалізація визначеної моделі неможлива без трансформації репродуктивної праці в творчу, збільшення інтелектуального компонента у трудовій діяльності, що актуалізує питання дослідження інноваційної праці, її особливостей. Базовим джерелом та одним із основних важелів експансії інноваційної праці є людський капітал, в який правомірно включаються процеси створення та реалізації інновацій, освоєння знань і професій, підвищення кваліфікації тощо. В інноваційній праці проявляється економічна та соціальна активність людського капіталу. Це дає підстави стверджувати про взаємодію, взаємовплив і взаємозалежність інноваційної праці та людського капіталу: з одного боку, якісно невичерпним ресурсом інноваційної праці є людський капітал, а з іншого – процес його формування, накопичення та використання можливий лише в умовах інноваційної, творчої діяльності.

Під впливом інтенсифікації інноваційних процесів, інтелектуалізації праці відбувається трансформація змісту та структури людського капіталу, вносяться корективи в процес його кругообігу (інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення, реінвестування), змінюється характер його впливу на економічний розвиток і позицію країни у глобальному економічному просторі. Зважаючи на це, питання активного впливу на формування та розвиток кількісно-якісних параметрів людського капіталу та забезпечення їх всебічного використання в інтересах інноваційної трансформації набуває особливої актуальності.

Проблематика, пов'язана з дослідженням різних аспектів людського капіталу, починаючи із середини минулого століття і до сьогодення, завжди була в центрі наукових пошуків. Обґрунтування його змісту, значення в соціально-економічних процесах, особливостей формування та реалізації здійснено у працях Г. Беккера, Е. Денісона, Дж. Кендрика, Дж. Мінцера, Т. Шульца та ін. У вітчизняній науковій думці теорія людського капіталу розвивається в дослідженнях В. Антонюка, А. О. Грішньої, Е. Лібанової, Д. Мельничука, І. Петрової, Л. Шаульської, А. Шахно та ін. Методологічним і прикладним питанням інноваційної праці присвячено наукові надбання як закордонних вчених (П. Друкера, Й. Шумпетера, А. Тоффлера, Б. Твісса, Х. Хекхаузена), так і вітчизняних (О. І. Амоша, Д. П. Богині, А. М. Колота, В. Лагутіна, М. В. Семікіної та ін.). Заслуговують на увагу праці російських учених: Іноземцева В. Л., Генкіна Б. М., Колосової Р. П., Слезингера Г. Є. Разом з тим, соціально-економічний зміст інноваційної праці є недостатньо вивченим, а дослідження інноваційної праці як форми реалізації людського капіталу практично відсутні.

Більше того, під впливом глобалізації зазнають кардинальних змін властивості людського капіталу, відбуваються зміни в змістовній сутності інноваційної праці (яка неможлива без людського капіталу), механізми її забезпечення та стимулювання.

Метою статті є дослідження теоретичних, методологічних положень і практичних рекомендацій щодо формування параметрів людського капіталу, спрямованих на розвиток інноваційної праці з урахуванням глобальних змін та особливостей сучасного розвитку суспільства та економіки України.

Глобалізація є невід'ємною складовою сучасного соціально-економічного розвитку, накладає свій відбиток на становлення та функціонування практично всіх інституцій. Інновації та глобалізація тісно пов'язані між собою: новітні технології, зокрема інформаційно-комунікаційні, відіграють фундаментальну роль у становленні глобалізації, за висловленням М. Маклуена, появи так званого «глобального села». Своєю чергою, як відмічає у своїх дослідженнях Н. Є. Терьошкіна, «...глобалізація сприяє пересуванню людського ресурсу, товарів, капіталів і, насамперед, ідей і знань, дозволяючи тим самим досягти безпрецедентних темпів технологічних змін» [1, с. 97].

У сучасній науковій літературі відсутнє єдине визначення цього феномена, проте, узагальнюючи різні трактування, можна стверджувати, що це процес змін, який суттєво впливає на інноваційну діяльність. На нашу думку, до основних глобальних викликів, які здійснюють вплив на інноваційну діяльність, слід віднести:

1. *Турбулентність, загострення конкуренції на глобальних ринках*, що вимагає концентрації на розвитку та використанні ключових компетенцій. Ключові компетенції – це унікальні ресурси всередині підприємства, накопичення внутрішньофірмових організаційних знань та вмій, які важко скопіювати або відтворити конкурентам. Оскільки носіями компетенцій та здатностей є працівники, то їх формування й імплементація в діяльність підприємства нерозривно пов'язана з розвитком і використанням людського капіталу, що можливе лише в умовах інноваційної праці. Не можна не погодитися з думкою науковців, що чим більше компанія має можливостей розвитку та створення нових компетенцій щодо розробки радикальних інновацій, тим більше в неї шансів досягти успіху на міжнародних ринках, тим більша вірогідність успішного використання процесів глобалізації під час реалізації стратегії інноваційного розвитку [2, с. 23].

2. *Інформатизація, поширення цифрових технологій*. Нові технології – комунікаційні, мобільні, хмарні, аналітичні – змінюють поведінку людей у роботі та спілкуванні. Люди можуть вчитися, обмінюватися інформацією та працювати з будь-якої точки світу, що, своєю чергою, змінює уявлення про традиційне робоче місце, а отже, і форми організації інноваційної

праці. Полегшений доступ до ресурсів розвитку сприяє інноваційній діяльності як самих співробітників, так і компаній. Формування єдиного інформаційного поля, обмін результатами інтелектуальної діяльності та накопичення досвіду впровадження високих технологій є дуже важливим чинником інноваційного розвитку в умовах глобалізації. Це приводить до зміни бізнес-моделей, поширення аутсорсингу як форми організації інноваційної діяльності.

3. *Поширення мережних організаційних структурних утворень*, які здійснюють спільну або комплексну діяльність. Мережі краще за все пристосовані до обміну інформацією, створення нових знань і обміну цими знаннями. Мережа підсилює кумулятивний ефект витрат на пошук нових технологій, залучає всіх учасників до генерації інновацій, пошуку нових шляхів розвитку. У цьому контексті слід відмітити роль альянсів, у т. ч. і міжнародних, у проведенні НДДКР, кількість яких щорічно зростає. Наприклад, корпорація «ІВМ» (США) для освоєння виробництва нової мікросхеми, вартість розробки якої оцінюється в 1 млрд дол., утворила альянс з компаніями «Thomson» (Франція) – виробництво і збут мікропроцесорів, «Toshiba» (Японія) – виробництво мікросхем пам'яті, «Siemens» (ФРН) – розробка мікросхем пам'яті [3, с. 23].

4. *Функціональна інтеграція і співробітництво всередині підприємств*. Світовий досвід свідчить про запровадження нових форм і методів активізації інноваційного розвитку господарських структур, які можна об'єднати у дві великі групи: 1) орієнтовані на підвищення позитивного сприйняття інновацій за допомогою вдосконалення міжгрупових і міжособистісних впливів; 2) засновані на соціотехнічному підході до виробничих структур і зорієнтовані на нові форми організації інноваційної праці. Паралельно з автономізацією праці та наданням працівникам широких повноважень на самостійні рішення та дії, продовжується і прогрес кооперації праці. Більш високий рівень групового новаторства, який піднімався від бригадних проблем до цехових і заводських, поставив цю діяльність у 1990-ті роки у центр реінжиніринга виробництва, продемонструвавши ефективність «співтворчості знизу доверху». У сучасних умовах західноєвропейські фірми активно практикують участь робітників у програмах створення нової продукції, яке, при усіх затратах, окупається прискоренням розробок, безперервністю виробництва та високою трудовою мораллю. У працівників рутинної праці це викликає прагнення до її більшої змістовності та участі в інноваціях.

5. *Скорочення життєвого циклу нових продуктів, миттєве старіння знань, технологій*. Даний глобальний тренд суттєво впливає на кадрове забезпечення інноваційної праці. Формування якісних складових працівників інноваційного типу передбачає неперервний розвиток персоналу, великі інвести-

ції в навчання, формування талантів, створення нових кар'єрних моделей, активне співробітництво підприємств з центрами виробництва знань – університетами, центрами академічної освіти та прикладної науки, державними та приватними лабораторіями тощо.

6. *Формування і розвиток інноваційної культури*. Інноваційна культура сприяє налагодженню постійного потоку як створених, так і реалізованих інновацій, дає змогу ефективно впроваджувати та адаптувати інновації в організаціях, оскільки характеризує рівень освітньої, загальнокультурної та соціально-психологічної підготовки особистості та суспільства в цілому до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку на інноваційних засадах.

Інноваційна праця виступає каталізатором соціального, економічного та інноваційного розвитку. Ресурсне забезпечення інноваційної праці пов'язане з формуванням, розвитком і використанням людського капіталу. Аналіз наукової літератури свідчить про недостатню увагу вчених до дослідження проблеми інноваційної праці в рамках людського капіталу, і навпаки. Передусім звернемося до визначення змісту інноваційної праці як економічної категорії.

Термінологічна база визначення інноваційної праці є кількісно і змістовно дуже різноплановою. На сьогодні відсутнє єдине визначення терміна «інноваційна праця», оскільки за методологічну базу цього поняття науковці беруть дуже різні елементи. Але, незважаючи на широке коло визначень, їх об'єднуючою властивістю є нерозривний зв'язок інновацій з новими знаннями, їх реалізацією, змінами творчого характеру у виробничому процесі, наявністю працівників з відповідними якостями і компетенціями, здатних позитивно сприймати нові ідеї, генерувати їх і втілювати в життя з метою задоволення суспільних потреб з більшим корисним ефектом. Ми не поділяємо думки тих учених, які ототожнюють науково-технічну та інноваційну діяльність, розглядають інноваційну працю як особливий вид діяльності вузького кола спеціалістів, що працюють переважно в науково-дослідних лабораторіях, окремих відділах інноваційних підприємств [4]. П. Друкер стверджував, що серед джерел інноваційних ідей наукові дослідження і розробки складають не більше 15% [5, с. 214]. Тобто, масова інноваційна активність передових компаній пов'язана далеко не тільки з комерціалізацією породжених наукою технологій. Останні визначають напрями і темпи передових галузей, але головний внесок у загальну інноваційну продуктивність все ж таки дають інновації іншої природи. З огляду на це, наявність праці інноваційного змісту можна побачити в більшості видів сучасної трудової діяльності, де людина стає носієм інновацій як на стадії генерування нових ідей, так і в процесі їх застосування у вигляді реалізації нових методів, прийомів виконання робіт тощо.

Значна кількість науковців критерієм інноваційної праці вважають функціональні характеристики, розглядаючи інноваційну працю з позиції особистості та її компетентностей. М. Семикіна визначає інноваційну працю як «активність суб'єкта» [6], Н. Чижова як «процес перетворення людського капіталу» [7, с. 898], А. Колот – як «... трудову діяльність, для якої характерною є висока частка знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти» [8, с. 39]. Отже, трудова діяльність, якій притаманні елементи творчості, інтенсивне використання знань, як нових, так і набутих раніше, інформаційна насиченість підпадає під визначення «інноваційна праця». Суб'єктами інноваційної праці є працівники, якісні характеристики яких (освіта, знання, уміння, виробничі й творчі здібності, професійна кваліфікація тощо) забезпечують здатність до генерування нових ідей, створення інноваційного продукту та формують особливу форму капіталу – людського. За визначенням А. Шахно, «... людський капітал – це капітал знань, професійних навичок, досвіду, отриманих в результаті інвестицій в освіту, охорону здоров'я, розвиток людини» [9, с. 139]. Деякі вчені, досліджуючи роль людського капіталу в інноваційній діяльності, виділяють інтелектуальний людський капітал як нову економічну категорію [10, с. 166].

Механізм управління інноваційною працею є серцевиною формування, використання, нагромадження, якісного відтворення людського капіталу. З одного боку, для створення інновацій необхідна інноваційна праця працівників, яка відповідає вимогам ринку в сенсі створення нововведень, а з іншого – самі нововведення вимагають зміни якісних характеристик людського капіталу підприємства. Таким чином, це підтверджує той факт, що частиною розвитку людського капіталу підприємства є не лише розвиток персоналу, його якісних характеристик (знань, умінь, навичок, кваліфікації), але й організація стимулювання інноваційної праці.

З метою визначення взаємодії інноваційної праці та людського капіталу проаналізуємо параметри людського капіталу з позиції компетентнісної моделі фахівця, зайнятого інноваційною працею. Адже компетентності – це інтегрована поведінкова модель, що реалізується в ефективному виконанні робіт і одержанні певних результатів. У структуру компетенцій входять такі взаємопов'язані елементи, як знання, навички, здібності, психофізіологічні особливості, ціннісні установки та можливості. Компетентність є особливим інформаційним ресурсом, який забезпечує певні конкурентні переваги в ринковому середовищі. При цьому професійно-технологічні компетенції стосуються унікальних знань, навичок, умінь, прийомів, методів, технології роботи, тоді як психологічні та соціогуманітарні компетенції включають культурні цінності, міжособистісні зв'язки, відданість організації тощо. Як відзначає І. Петрова [11, с. 28], саме такі компе-

тенції є провідним інструментом реалізації стратегії, стрижневим компонентом корпоративної культури.

Компетентнісний підхід надає можливість визначити якісні параметри людського капіталу, які є необхідними для формування та поширення інноваційної праці. На нашу думку, такі параметри можна об'єднати у три групи: психофізіологічні, професійно-освітні, соціогуманітарні. Але в кожний момент часу якість будь-якого об'єкта пов'язана з його кількісними характеристиками. Людський капітал, як об'єкт дослідження, необхідно розглядати, на нашу думку, як відкриту систему, оскільки він постійно знаходиться під впливом факторів зовнішнього середовища: ринок праці, соціально-демографічні фактори, рівень освіти населення, доходи та рівень життя тощо. А тому для осмислення змісту людського капіталу, механізму його формування і використання необхідно враховувати такі фактори та розглядати людський капітал у поєднанні його кількісно-якісних властивостей. Таким чином, параметри людського капіталу інноваційної праці мають кількісно-якісну структуру (рис. 1).

Отже, людський капітал забезпечення інноваційної праці представляє собою інтегральну сукупність можливостей працівників до інноваційної діяльності, під якою розуміється його спроможність до творчої праці, до опанування нових знарядь праці, технології та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, формування інноваційної культури, інноваційного типу мислення тощо. При цьому враховуються всі стадії кругообігу людського капіталу (інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення, реінвестування).

Можливості країни формувати, розвивати та використовувати здорових, освічених, талановитих працівників оцінюється індексом людського капіталу. У 2017 р. спеціалісти Всесвітнього економічного форуму кожній зі 130 країн виставляли оцінки від 0 до 100 балів у чотирьох тематичних категоріях і п'яти вікових групах (0–14 років, 15–24 років, 25–54 років, 55–64 років, 65 років і більше). Враховувались чотири елементи розвитку людського капіталу: здатність (*Capacity*: отримання офіційної освіти); розгортання (*Deployment*: застосування та накопичення навичок за допомогою трудової діяльності); розвиток (*Development*: отримання офіційної освіти представниками робочої сили наступного покоління і продовження перепідготовки та перепрофілювання існуючих працівників); ноу-хау (*Know-how*: широта спеціалізованих навичок, що застосовуються на робочому місці).

Україна отримала загальний індекс 71,27 балів, що дозволило їй зайняти 24 місце в рейтингу та покращити свої позиції порівняно з 2016 р. на 2 пункти (26 місце серед 130 країн світу). Варто відмітити, що, як і в попередні роки, сильними залишаються позиції у сфері освіти: Україна увійшла в першу десятку за

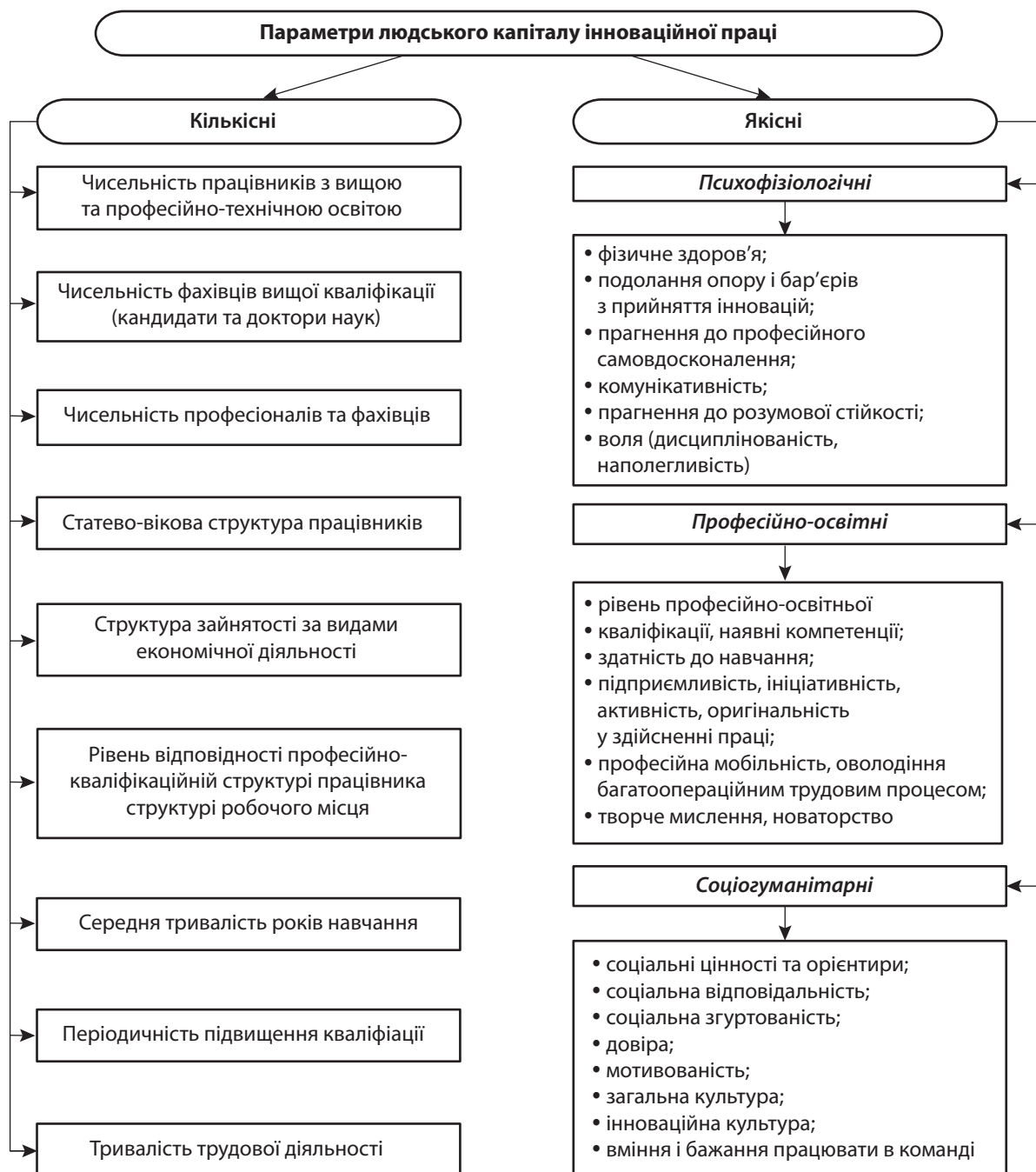


Рис. 1. Параметри людського капіталу забезпечення інноваційної праці

Джерело: авторська розробка.

рівнем поширення початкової та здобуття середньої освіти. Водночас Україна значно відстає за рівнем навчання персоналу (89 позиція рейтингу), зайнятості у високотехнологічних сферах діяльності, знижує рейтинг й очікувана тривалість здорового життя, коли людина здатна працювати фізично і розумово (у нашій країні здорове життя продовжується 64 роки) [12].

Незважаючи на позитивні тенденції зростання індексу людського капіталу, сприйнятливості України до вимог інноваційної моделі розвитку є низькою (табл. 1).

З табл. 1 видно, що позиції України протягом 2013–2016 рр. за Індексом глобальної конкурентос-

спроможності коливаються між 76 та 81 місцями. При цьому, за складовими цього рейтингу у 2016 р. досить непогані позиції щодо наявності вчених та інженерів (25 місце) і одні з найнижчих – здатність утримувати/залучати таланти (129 і 106 місце відповідно). Невтішними є результати рейтингу і щодо підготовки персоналу (88 позиція), витрати компаній на дослідження і розробки (76 місце), здатність до інновацій у порівнянні з попереднім роком зменшилась на 2 пункти.

Оцінюючи параметри формування людського капіталу інноваційної праці, слід звернути увагу на таке явище, як виникнення фіктивного людського капіталу, що є наслідком неможливості гідної зайнятос-

Позиції України за Індексом глобальної конкурентоспроможності в контексті розвитку людського капіталу, 2013–2016 рр.

Індикативні показники	2014–2015 рр. (144 країни)	2015–2016 рр. (140 країн)	2016–2017 рр. (138 країн)	2017–2018 рр. (137 країн)
Якість освітньої системи	72	54	56	56
Ступінь підготовки персоналу	92	74	94	88
Здатність країни утримувати таланти	132	114	127	129
Здатність країни залучати таланти	130	97	93	106
Здатність до інновацій	82	52	49	51
Витрати компаній на дослідження та розробки	66	54	68	76
Наявність вчених та інженерів	48	29	29	25
Загальний Індекс глобальної конкурентоспроможності	76	79	85	81

Джерело: складено за [13].

ті; наявності попиту на освітні послуги низької якості, коли вирішальне значення має отримання диплому, а не знань у конкретній професійній сфері; виникнення проблеми «надлишкової освіти», коли запас освіти не використовується належним чином, тощо. Згідно з дослідженнями О. Грішнєвої та О. Брінцевої, чинники виникнення фіктивного капіталу стосуються «...сфери вищої освіти, де створені передумови для отримання освітньо-кваліфікаційних рівнів, не підтверджених реальними знаннями; сфери охорони здоров'я, яка не забезпечує формування у суспільстві орієнтації на здоровий спосіб життя; соціально-трудова сфери, негативні процеси в якій перешкоджають ефективному нагромадженню та використанню людського капіталу для всіх, хто може та бажає працювати [14, с. 98]. Поширення цього явища є загрозливим для формування, відновлення та вдосконалення якісних (продуктивних) характеристик людського капіталу з яким він виступає в інноваційній діяльності. Тому поділяємо думку вчених про необхідність дослідження частки фіктивного капіталу в структурі людського капіталу.

Глобальні трансформації сучасного соціально-економічного простору призводять до переливу людського капіталу, що безпосередньо чинить тиск на його формування, нагромадження, використання, відтворення всередині країни (підвищення/зниження). У цьому контексті «інтелектуальна міграція», під якою розуміємо комплекс міграційних потоків кваліфікованих кадрів, що працюють за кордоном більше, ніж один рік поспіль, впливає на кількісно-якісні характеристики людського капіталу. На нашу думку, можна виділити щонайменше три загрози внаслідок еміграції висококваліфікованих кадрів:

- ✦ усезростаюче відставання України в інноваційно-технологічному розвитку, що робить формування інноваційної моделі розвитку практично неможливим;

- ✦ «перенесення» за кордон інтелектуальної власності;
- ✦ проблема відтворення інтелектуальної еліти в цілому, у т. ч. наукових шкіл, зниження інноваційності працівників.

Починаючи з 2016 р. міграційний профіль України змінився в гірший бік: масово емігрує економічно активне населення, у структурі міграційного потоку переважають молоді, перспективні, розумні люди, що здобувають за кордоном освіту чи працевлаштовуються для отримання дозволів на постійне місце проживання. Так, за даними аналітичного центру CEDOS (який збирає та аналізує дані про кількість українських громадян, які навчаються у закордонних університетах у 33 країнах світу), прослідковується негативна тенденція відтоку обдарованої молоді, що формує майбутній людський капітал країни (табл. 2).

Дослідження динаміки кількості українських студентів у закордонних вишах протягом 2012–2015 рр. свідчить про стійку тенденцію до зростання. При цьому чи не найбільший приріст становили українці, які навчаються в польських університетах. Збільшилась і кількість українців, охочих навчатися в канадських, чеських, італійських, британських, чеських університетах.

Не на користь розвитку людського капіталу свідчить і динаміка відтоку наукових кадрів. Зараз за кількістю науковців на 1 тисячу населення ми маємо один з найнижчих показників у Європі. За результатами опитування в НАНУ, проведеному у 2016 р., 42,2% молодих науковців заявили про міграційні наміри. У 2017 р. таких було 51,2%, із них 15,7% хотіли залишити Україну назавжди, а 35,1% бажали б попрацювати та повернутися [16]. За такого стану виникає проблема кадрового забезпечення інноваційної діяльності, формування інноваційно-інвестиційної моделі розвитку може опинитися під загрозою.

Динаміка кількості українських студентів у закордонних університетах

Країна	2012 р.		2013 р.		2014 р.		2015 р.	
	Осіб	Відхилення від попереднього року (2011), %	Осіб	Відхилення від попереднього року, %	Осіб	Відхилення від попереднього року, %	Осіб	Відхилення від попереднього року, %
Польща	6321	+29,55	9620	+52,19	14951	+55,41	22833	+52,71
Німеччина	8929	+1,12	9044	+1,28	9212	+1,85	9379	+1,81
Росія	4644	-5,59	4737	+2,00	6029	+27,27	9365	+55,33
Канада	1203	+14,24	1611	+33,91	2053	+27,43	2536	+23,52
Італія	1556	+15,77	1727	+10,98	1894	+9,66	2200	+16,15
Чехія	1477	+12,40	1584	+7,24	1772	+11,86	2015	+13,71
США	1535	-3,03	1490	-2,93	1464	-1,74	1551	+5,94
Іспанія	1114	+32,61	1323	+18,76	1418	+7,18	1545	+8,95
Франція	1482	+2,41	1282	-13,49	1320	+2,96	1332	+0,90
Великобританія	615	+21,78	710	+15,44	835	+17,60	835	0,00

Джерело: складено за [15].

З огляду на вищевикладене, необхідно звернути увагу на досвід розвинутих країн, міграційна політика яких ґрунтується на принципі приваблення інтелектуального мігранта. Залучення найбільш ефективної частини людського капіталу з-за кордону, збереження та розвиток національних інтелектуальних ресурсів і трансфер технологій через фахівців визначає конкурентоспроможність економічних систем, є основою багатства народів та ключовим ресурсом їх розвитку.

Отже, формування кількісно-якісних параметрів людського капіталу в контексті забезпечення інноваційної праці є багатоаспектним процесом, який поєднує освіту, професійну підготовку, працевлаштування, мобільність (внутрішню і зовнішню), психофізіологічний стан. Глобальні зміни чинять суттєвий вплив на даний процес: з одного боку, змінюються зміст і характер інноваційної праці, з іншого – виникає необхідність у розвитку нових властивостей людського капіталу, а саме: необхідність безперервної освіти, «освіта протягом життя»; здатність творчого застосування накопичених знань, навичок для генерації інновацій; креативність; вміння працювати в команді; відповідальність; дисциплінованість, довіра.

Формування інноваційно активного людського капіталу де-факто потребує активних заходів з боку держави, бізнес-структур, громадських організацій і всіх зацікавлених сторін. На макrorівні необхідно забезпечити практичну реалізацію цільових програм (оскільки в більшості вони вже розроблені): підтримки молодих спеціалістів; стимулювання самозайнятості та розвитку малого підприємництва; розвитку людини, зорієнтованість на заохочення до творчості; приведення рівня фінансування людського розви-

тку (витрат на охорону здоров'я та освіту) до рівня країн з високим рівнем розвитку людського капіталу. Треба відзначити, що в механізмі реалізації цих програм необхідно передбачити активну участь ділових кіл, соціальних інституцій суспільства. На мікрорівні, зокнайменше, необхідно реалізовувати принцип соціальної відповідальності, активно впроваджувати соціальний аудит, що надасть можливість створити сприятливе внутрішнє середовище для формування професійно-кваліфікаційних та особистісних рис працівника, здатного до позитивного сприйняття інновацій, їх генерування і використання.

ВИСНОВКИ

Таким чином, дослідження дозволило констатувати взаємодію та взаємозалежність між інноваційною працею та кількісно-якісними параметрами людського капіталу. Глобальні зміни, які пов'язані з інтенсифікацією інноваційних процесів, широким розповсюдженням інформаційних і комп'ютерних технологій, інтелектуалізацією праці, міграційною активністю працездатного населення приводять до неминучої трансформації змісту та структури людського капіталу, характеру впливу його активів на конкурентоспроможність, вносять корективи в процес його формування, накопичення та умов ефективної практичної реалізації. На сучасному етапі комплекс параметрів людського капіталу трансформуються і включаються в механізм його впливу на економічний розвиток, конкурентоспроможність за допомогою його інноваційної компоненти. Усе це вимагає подальших досліджень взаємовпливу в ланцюгу людський капітал – інноваційна праця з урахуванням розвитку глобальної економіки. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Терьошкіна Н. Є.** Інноваційна глобалізація: специфічні риси та тенденції. *Економіка та держава*. 2014. № 6. С. 97–101.

2. **Соболева Т. О.** Інноваційна діяльність в контексті глобалізаційних процесів. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/67645541.pdf>.

3. **Онищенко В. П.** Сучасні організаційні форми та моделі міжнародного бізнесу. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2015. № 3. С. 20–31. URL: [http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/3\(80\)/uazt_2015_3_4.pdf](http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/3(80)/uazt_2015_3_4.pdf)

4. **Кравченко Н. В.** Інноваційна праця: соціорганізаційні основи формування і розвитку. *Молодий вчений*. 2015. № 2. С. 124–128.

5. **Друкер П.** Ринок: як вийти в лідери. Практика і принципи. М.: СП «БукЧемберИнтернешнл», 1992. 352 с.

6. **Семикіна М. В.** Інноваційна праця в системі категорій економічної науки // Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія / М. В. Семикіна, С. Р. Пасєка, А. Д. Федунець та ін. Черкаси: ТОВ «МА-КЛАУТ», 2012. С. 28–46. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/5943/1/monohr.%20Innovatsiynna%20pratsya.pdf>

7. **Чижова Н. Є.** Новітні форми інноваційної праці в контексті розвитку людського капіталу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 8. С. 897–900. URL: <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/188.pdf>

8. **Колот А. М.** Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.

9. **Шахно А. Ю.** Закономірності розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2018. Вип. 20. Ч. 3. С. 139–143.

10. **Амосов О., Дегтяр А.** Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2011-3/doc/3/08.pdf>.

11. **Петрова І.** Обґрунтування стратегічного підходу до управління людськими ресурсами організації. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 1. С. 25–30.

12. The Global Human Capital Report 2017. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf

13. **Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017–2018** // Економічний дискусійний клуб. 28.09.2017. URL: <http://edclub.com.ua/analytika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2>

14. **Гришнова О. А., Брінцева О. Г.** Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 1. С. 90–101.

15. **Слободян О., Стадний Є.** Українські студенти за кордоном: скільки та чому? // Аналітичний центр CEDOS. URL: <http://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu>

16. **Відтік мізків за кордон: що може зробити Україна поки не пізно.** URL: https://zik.ua/news/2018/05/21/vidtik_mizkiv_za_kordon_shcho_mozhe_zrobyty_ukraina_poky_ne_pizno_1328437

REFERENCES

Amosov, O., and Diehtiar, A. "Formuvannia liudskoho kapitalu v umovakh innovatsiinoi ekonomiky: metodolohichniy aspekt" [Formation of human capital in an innovative economy:

a methodological aspect]. <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2011-3/doc/3/08.pdf>

Chyzhova, N. Ye. "Novitni formy innovatsiinoi pratsi v konteksti rozvytku liudskoho kapitalu" [Latest forms of innovation work in the context of human capital development]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*. 2015. <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/188.pdf>

Druker, P. *Rynok: kak vytyi v lidery. Praktika i printsipy* [Market: how to take the lead. Practice and principles]. Moscow: SP «BukChemberInterneshnl», 1992.

Irishnova, O. A., and Brintseva, O. H. "Fiktyvnyi liudskiy kapital: sutnist, kharakterni osoblyvosti, chynnyky formuvannia" [Fictitious human capital: essence, characteristic features, factors of formation]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 1 (2015): 90-101.

Kolot, A. M. *Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* [Social-labor sphere: the state of relations, new challenges, trends of development]. Kyiv: KNEU, 2010.

Kravchenko, N. V. "Innovatsiina pratsia: sotsiorhanizatsiini osnovy formuvannia i rozvytku" [Innovative work: socio-organizational foundations of formation and development]. *Molodyi vchenyi*, no. 2 (2015): 124-128.

Onyshchenko, V. P. "Suchasni orhanizatsiini formy ta modeli mizhnarodnoho biznesu" [Modern organizational forms and models of international business]. *Zovnishnia torhivlia: ekonomika, finansy, pravo*. 2015. [http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/3\(80\)/uazt_2015_3_4.pdf](http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/3(80)/uazt_2015_3_4.pdf)

"Pozytsiia Ukrainy v reitynhu krain svitu za indeksom hlobalnoi konkurentospromozhnosti 2017-2018" [The position of Ukraine in the world ranking according to the Global Competitiveness Index 2017-2018]. *Ekonomichniy dyskusiinyi klub*. 28.09.2017. <http://edclub.com.ua/analytika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2>

Petrova, I. "Obgruntuvannia stratehichnoho pidkhodu do upravlinnia liudskymy resursamy orhanizatsii" [Justification of the strategic approach to the organization's human resources management]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 1 (2011): 25-30.

Semykina, M. V. et al. "Innovatsiina pratsia v systemi katehori ekonomichnoi nauky" [Innovative work in the system of categories of economic science]. *Innovatsiina pratsia: diahnozyka problem, vazheli aktyvizatsii*. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/5943/1/monohr.%20Innovatsiynna%20pratsya.pdf>

Shakhno, A. Yu. "Zakonomirnosti rozvytku liudskoho kapitalu v umovakh hlobalizatsii" [Patterns of human capital development in the conditions of globalization]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya «Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo»*, vol. 3, no. 20 (2018): 139-143.

Slobodian, O., and Stadnyi, Ye. "Ukrainski studenty za kordonom: skilky ta chomu?" [Ukrainian Students Abroad: How and Why?]. *Analitychnyi tsentr CEDOS*. <http://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu>

Sobolieva, T. O. "Innovatsiina diialnist v konteksti hlobalizatsiinykh protsesiv" [Innovative activities in the context of globalization processes]. <https://core.ac.uk/download/pdf/67645541.pdf>

"The Global Human Capital Report 2017". http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf

Tieryoshkina, N. Ye. "Innovatsiina hlobalizatsiia: spetsyficni rysy ta tendentsii" [Innovative Globalization: Specific Features and Trends]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 6 (2014): 97-101.

"Vidtik mizkiv za kordon: shcho mozhe zrobyty Ukraina poky ne pizno" [The outflow of brains abroad: what Ukraine can do, it is not too late]. https://zik.ua/news/2018/05/21/vidtik_mizkiv_za_kordon_shcho_mozhe_zrobyty_ukraina_poky_ne_pizno_1328437