

О. В. Захарова

ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ВАЖІЛЬ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Метою статті є розкриття особливостей здійснення інвестування у людський капітал на рівні підприємства як основного важеля активізації інноваційного розвитку країни. У статті обґрунтовано доцільність підвищення інтенсивності інвестування у людський капітал та доведено необхідність активізації інноваційного розвитку. Розглянуто міжнародні аспекти та українські законодавчі ініціативи щодо активізації інноваційної діяльності через нагромадження людського капіталу. Проведено аналіз рейтингу України за Глобальним індексом конкурентоспроможності протягом 2010–2019 рр., проаналізовано тенденції зміни субіндексів людського розвитку – «здоров'я» та «навички», субіндексу «інноваційні можливості». Визначено та проаналізовано основні джерела інвестування у людський капітал. Наведено конкретні приклади найкращих практик інвестування у людський капітал через створення відокремлених структурних підрозділів професійного розвитку найбільшими роботодавцями в Україні. Проаналізовано два основні економічно доцільні варіанти збільшення рівня професійної компетенції працівників малих та середніх підприємств в Україні. Конкретизовано управлінські підходи, які можуть бути реалізованими за наявності обмеження фінансових ресурсів та можливостей інвестування підприємством коштів у людський капітал.

Ключові слова: інвестування у людський капітал, інноваційний розвиток, підприємство, конкурентоспроможність, навчальний центр, професійний розвиток.

Актуальність проблеми (постановка проблеми). Проголошення стратегії забезпечення сталого інноваційного розвитку промисловості як перспективного шляху досягнення високого рівня конкурентоспроможності економіки України на світовому ринку є визначальним для сучасного етапу реформування промислової галузі, що і сьогодні виступає провідною ланкою активізації темпів розвитку економіки України. Відповідно до положень діючої «Концепції розвитку національної інноваційної системи» основною метою сучасного етапу інноваційного розвитку економіки України є «створення умов для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників» [1, с. 54]. Одним із найбільш очікуваних результатів реалізації цієї Концепції є перспективне збільшення до 2025 р. частки інноваційної продукції у прирості ВВП до 30 % та до 50 % – її частки в обсязі виробництва промислової продукції. Однак для досягнення поставлених цілей необхідно більш ніж у вісім разів порівняно із сучасним рівнем збільшити виробництво продукції інноваційного типу та більш ніж у сім разів – кількість підприємств, що впроваджують і на інноваційній основі виробляють високотехнологічну та наукоємну продукцію. При цьому слід також акцентувати увагу на інноваційних характеристиках продукції, що виготовляється промисловими підприємствами – у 2018 р. в Україні лише 15,0 % підприємств впроваджували інновації і лише четверта частина з них виробляла нову для ринку продукцію [2, с. 75–86]. Отже, для найшвидшого успішного впровадження у життя стратегії інноваційного спрямування розвитку економіки України та досягнення поставлених амбітних цілей мають бути чітко визначеними та обґрунтованими основні дієві інструменти її практичної реалізації. Найбільш перспективним та практично здійсненним з таких інструментів виступає інвестування у знання, навички, вміння та здоров'я людини, запровадження дієвої системи виявлення та виховання талантів.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Більшість провідних українських науковців пов'язують потенційні можливості досягнення високого рівня інноваційності економіки зі станом людського, інтелектуального і соціального розвитку країни. Так, за визначенням А. Чухна, «структурні зміни в економіці мають забезпечуватися ... на основі збільшення людського капіталу, зростання інтелектуальної праці з урахуванням закономірності перетворення їх на творчу працю» [3, с. 31]. А. Колот і О. Кравчук визначають людину та людський розвиток «основним стратегічним ресурсом соціально-економічного розвитку» [4, с. 9]. О. Грішнова акцентує увагу на необхідності створення концепції соціально-економічного розвитку країни, в основі якої має бути покладено «максимальне нарощення і раціональне використання людського, інтелектуального та соціального

капіталу в умовах економії ресурсів» [5, с. 40]. В. Брич та Х. Снігур стверджують, що «знання, закладені в людський капітал, дозволяють підприємствам ... виявляти інноваційні можливості» [6, с. 37]. Л. Чорна та О. Зачоса доводять, що в основі будь-якого інноваційного розвитку лежить людина, яка виступає носієм новітніх знань і «здатна до саморозвитку, генерування та реалізації інноваційних ідей, проектів, програм» [7, с. 18]. За визначенням А. Антохова, основою інноваційного розвитку є «зростання інтелектуального капіталу як окремої людини, так і країни загалом» [8, с. 34]. Л. Федулова і А. Присяжнюк доводять, що «процеси створення знання» лежать в основі інноваційного розвитку регіону і країни [9, с. 16]. В. Антонюк стверджує, що «високий рівень людського капіталу та його розвиток забезпечують можливість руху країни до наукоємної, високотехнологічної та інноваційної економіки» [10, с. 154]. Аналогічні висновки було зроблено за результатами міжнародних досліджень, що протягом останніх десяти років здійснювалися під егідою спеціалізованих установ ООН. Отже, можна з достатнім ступенем обґрунтованості констатувати, що існує щільна залежність між обсягом і якістю людського капіталу країни та перспективами досягнення нею сталого інноваційного розвитку.

Водночас, незважаючи на досить потужні наукові дослідження у межах обраної тематики, потребують подальшого й більш глибокого вивчення ті інструменти, що лежать в основі нагромадження людського капіталу на всіх рівнях, сприяють створенню, поширенню та привласненню новітніх знань і технологій, дають змогу трансформувати набуті навички та знання у конкретні інновації, здатні активізувати інноваційний розвиток у країні й суттєвим чином покращити якість та рівень життя людини. Саме тому темою дослідження було обрано інвестування у людський капітал, що виступає потужним інструментом інноваційного зростання економіки країни.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою роботи є розкриття особливостей здійснення інвестування у людський капітал на рівні підприємства як основного важеля активізації інноваційного розвитку країни.

Викладення основного матеріалу дослідження. На інтенсивність процесів нагромадження людського капіталу країни найбільшим чином впливають якість, стан розвитку та доступність комплексу освітніх послуг населенню, досягнення чого має бути одним із перспективних орієнтирів при формуванні національної політики розвитку країни. Підтвердженням цієї думки є прийняття рекомендації Міжнародною організацією праці (МОП) від 2004 р. № 195 про розвиток людських ресурсів через освіту, підготовку кадрів та безперервне навчання, яка визначила і затвердила основні перспективні напрями розвитку людських ресурсів країн світу [11]. Нею встановлено визначальну роль держави у розвитку людських ресурсів шляхом розробки національної стратегії у сфері освіти і підготовки кадрів; створенні економічних умов та стимулів, що мають спонукати підприємства до інвестування у людський капітал; сприянні розвитку системи освіти і підготовки кадрів, що відповідають національним умовам та практиці; гарантуванні рівного доступу громадян до освіти, підготовки кадрів та безперервного навчання. При цьому у документі зазначається, що розвиток людських ресурсів є досить складним і тривалим у часі процесом, який для забезпечення врахування інтересів усіх сторін має здійснюватися із ретельним виконанням принципу трипартизму як основного в ефективній організації діяльності МОП: уряди країн мають інвестувати кошти та створювати умови для подальшого розвитку освіти і підготовки кадрів на всіх рівнях; підприємства – здійснювати повномасштабну політику підготовки своїх найманих працівників, для чого робити інвестування у людський капітал. Громадяни країни мають право та здатні повною мірою використовувати можливості особистого та професійного розвитку, які їм надають як уряд, так і підприємства, на яких вони працюють [11]. Найбільшого соціально-економічного ефекту від інвестування у людський капітал при цьому може бути досягнуто не лише одночасним ретельним виконанням кожною стороною перелічених функцій, але й при чіткому розумінні та достатньому рівні мотивування першочергової необхідності їх здійснення за сучасних умов.

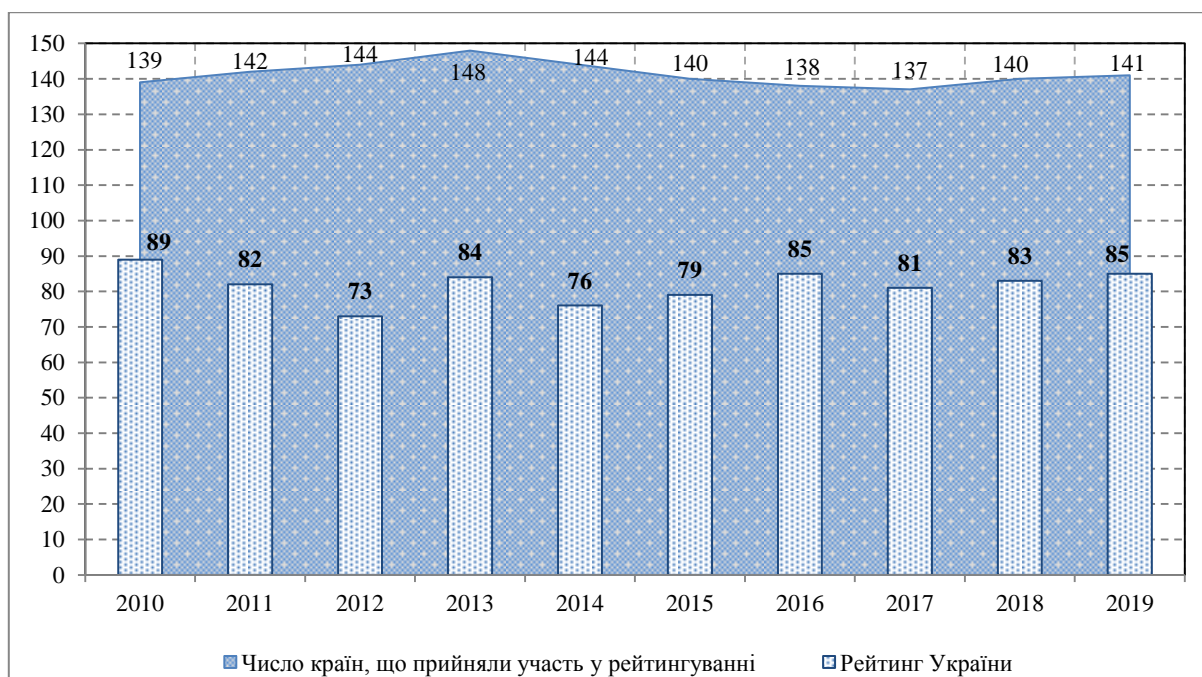
Питання збільшення обсягу та якості людського капіталу через набуття освіти та здійснення професійного розвитку задля забезпечення сталого економічного зростання є досить актуальним і насущним для більшості країн світу, незалежно від досягнутого ними рівня економічного розвитку, підтвердженням чому є закладення цього питання у підґрунтя основного державного закону країн світу. Так, Конституціями таких країн, як Аргентина, Болівія, Бразилія, Гватемала, Німеччина, Іспанія, Італія, Мексика та Чилі закріплено й конкретизовано право кожної людини на освіту та професійну підготовку і перепідготовку, які є основними інструментами розвитку людських ресурсів та нагромадження людського капіталу завдяки інвестуванню [12, с. 8]. В Україні Конституцією також

закріплено право кожної людини на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23) та на освіту (ст. 53). При цьому умова доступності освіти реалізується здебільшого у вільному виборі людиною типу вищого навчального закладу, напрямку підготовки та форми навчання. Отже, на державному рівні мають бути надані всі можливості для забезпечення рівних умов отримання українськими громадянами певного рівня професійно-технічної й вищої освіти та створені умови для одержання якісної цільової підготовки осіб, які за результатами зовнішнього незалежного оцінювання прозоро пройшли конкурсний відбір в обраному навчальному закладі та були зараховані на бюджетні місця у рамках ліцензованого обсягу набору. Виконання цієї умови сприятиме збільшенню високоякісного людського потенціалу, використання якого прискорить досягнення мети сталого інноваційного розвитку економіки країни.

Наявність прямого позитивного впливу людського капіталу на можливості інноваційного зростання економіки в країні може бути простеженою також і у відповідних нормативно-правових актах України (таблиця 1). Вважати достатніми означені законодавчі ініціативи можна буде лише за умови впровадження кожного напрямку підтримки на практиці та отримання від них позитивних зрушень в інноваційному розвитку економіки регіонів та країни, підвищенні рівня її конкурентоспроможності на світовому ринку.

Задля розширення можливостей забезпечення умов перспективного інноваційного розвитку економіки країни доцільним є проведення політики поступового збалансування і приведення у відповідність вимог роботодавця щодо структури професійної підготовки фахівців та можливостей забезпечення цих вимог закладами професійно-технічної та вищої освіти України. Виконання таких вимог дасть можливість значно збільшити шанси на працевлаштування фахівця, а отже, й скоротити рівень безробіття серед осіб із професійно-технічною та вищою освітою і, у першу чергу, – серед молоді, яка після успішного закінчення навчання в перший раз виходить на ринок праці та є однією з найбільш незахищених категорій населення у сфері праці. Водночас при достатньому, а особливо при високому рівні конкурентоспроможності отриманих під час навчання знань і навичок та дієвій підтримці з боку держави і родини молода людина після закінчення навчального закладу набуває можливостей для реалізації програм самостійної зайнятості та працевлаштування, що кардинально змінює її соціальний статус і значно скорочує соціальну напруженість у суспільстві. У результаті суттєвим чином має покращитися рівень конкурентоспроможності країни.

За результатами розрахунку Глобального індексу конкурентоспроможності (The Global Competitiveness), що друкуються у доповідях Всесвітнього економічного форуму, рейтинг України за останні десять років є недостатньо високим і практично відсутня його позитивна динаміка у часі (рисуюнок 1) [13–22].



Рисуюнок 1 – Рейтинг України за Глобальним індексом конкурентоспроможності протягом 2010 – 2019 рр.

Таблиця 1 – Законодавчі ініціативи щодо активізації інноваційної діяльності через нагромадження людського капіталу в Україні

Документ	Змістовні положення
Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII. <i>Відомості Верховної Ради України</i> . 2016. № 3. Ст. 25	Державні підприємства, які належать до наукових установ, звільняються від сплати до державного бюджету частини чистого прибутку (доходу) за результатами фінансово-господарської діяльності та зобов'язані не менш як 50 % чистого прибутку від своєї діяльності спрямовувати на провадження ініціативної наукової і науково-технічної діяльності, фінансування інновацій та розширення власної матеріально-технічної бази. Кошти бюджетних програм сприяння розвитку виробничо-орієнтованих наукових установ спрямовуються на: безвідсоткове кредитування інноваційних та інвестиційних проектів виробничо-орієнтованих наукових установ; компенсацію відсотків, сплачених виробничо-орієнтованими науковими установами фінансово-кредитним установам за кредитування інноваційних та інвестиційних проектів
Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. № 40-IV. <i>Відомості Верховної ради України</i> . 2002. № 36. Ст. 266	Суб'єктам інноваційної діяльності може бути надана фінансова підтримка шляхом: повного безвідсоткового кредитування пріоритетних інноваційних проектів; часткового (до 50 %) безвідсоткового кредитування інноваційних проектів за умови залучення до фінансування проекту решти необхідних коштів виконавця проекту і (або) інших суб'єктів інноваційної діяльності; повної чи часткової компенсації відсотків, сплачуваних суб'єктами інноваційної діяльності фінансово-кредитним установам за кредитування інноваційних проектів; надання державних гарантій комерційним банкам, що здійснюють кредитування пріоритетних інноваційних проектів
Рекомендації парламентських слухань на тему: «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів» від 21 жовтня 2010 р. № 2632-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2632-17	Запровадження податкового стимулювання суб'єктів господарювання, які: використовують частину прибутку на фінансування витрат, пов'язаних з науковими дослідженнями і розробками; спрямовують власні кошти на підвищення кваліфікації і перепідготовку наукових кадрів; надають спонсорську допомогу науковим установам та вищим навчальним закладам для здійснення наукової і науково-технічної діяльності. Вжити заходів щодо державної підтримки та перспектив організації виробництва на території України конкурентоспроможної інноваційної продукції шостого технологічного укладу, розвитку інноваційної інфраструктури в Україні. Вжити заходів щодо модернізації вищої освіти, розширення автономії вищих навчальних закладів, оптимізації їх мережі; створення укрупнених регіональних університетів, перетворення їх на освітньо-науково-інноваційні центри; створення єдиного наукового та навчально-методичного механізму підготовки кадрів для інноваційної сфери
Концепція розвитку національної інноваційної системи: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.06.2009 р. № 680-р. <i>Офіційний вісник України</i> . 2009. № 47. Ст. 1593. С. 53–57	Основні завдання розвитку національної інноваційної системи: упровадження механізму стимулювання інвестування власних або залучених коштів виконавцями проектів за державними цільовими науковими, науково-технічними та інноваційними програмами; формування та забезпечення розвитку ефективної системи капіталізації результатів інтелектуальної діяльності; створення економічних стимулів розвитку наукових парків на базі вищих навчальних закладів, технологічних парків, технополісів та інноваційних структур інших типів; стимулювання процесу підвищення кваліфікації, розвиток системи дистанційного навчання; підвищення якості підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з питань менеджменту інноваційної діяльності
Концепція державної промислової політики: Указ Президента України від 12.02.2003 р. № 102/2003. <i>Офіційний вісник України</i> . 2003. № 7. Ст. 278. С. 27–39	Здійснення науково-технічної та інноваційної політики передбачає: всебічну підтримку науково-дослідних, дослідно-технологічних та дослідно-конструкторських, венчурних, впроваджувальних та інших інноваційних організацій; застосування системи стимулювання, зокрема податкового, кооперації науки і виробництва, інноваційно орієнтованого перерозподілу робочої сили; підвищення рівня комерціалізації результатів наукових досліджень, зменшення інноваційних ризиків високотехнологічних підприємств шляхом утворення спеціальних фондів венчурного капіталу, запровадження державного замовлення на впровадження у виробництво пріоритетних інновацій; Кадрова політика спрямована на вдосконалення забезпечення промисловості висококваліфікованими кадрами шляхом: залучення потенціалу вищих навчальних закладів до підготовки і перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; розширення підготовки кадрів вищої кваліфікації в зарубіжних навчальних закладах; розроблення та впровадження нових механізмів фінансування підготовки та перепідготовки кадрів; вдосконалення формування державного замовлення на підготовку спеціалістів

Протягом усього періоду дослідження Україна за рейтингом Глобальної конкурентоспроможності щорічно потрапляла у другу половину списку країн, що брали участь в оцінюванні. Найкраща позиція при цьому була досягнута Україною у 2012 р., коли рейтинг максимально наблизився до позначки середини шкали вимірювання, найгірша – у посткризовому 2010 р., коли країна займала 89-е місце серед 139 країн світу, тобто наблизилася до позначки $\frac{2}{3}$ шкали вимірювання. В усі інші роки рейтинг країни коливався у коридорі між означеними межами, проте, починаючи з 2016 р., розпочався негативний процес щорічного незначного падіння рейтингу, що свідчить про неефективне використання всіх видів ресурсів в Україні.

Одним із 12 субіндексів Глобального індексу конкурентоспроможності виступають інноваційні можливості (до 2018 р. – інновації), кількісне втілення яких у рейтинг для України зображено на рисунку 2. За означеним субіндексом рейтинг України коливався у діапазоні від наближення до позначки $\frac{1}{3}$ шкали вимірювання у 2016 р. і до позначки $\frac{2}{3}$ шкали вимірювання у 2013 р. При цьому досить позитивним моментом можна назвати той факт, що протягом останніх п'яти років Україна за інноваційними можливостями потрапляла у першу половину рейтингу. Водночас, для України недостатність суттєвих позитивних зрушень у рейтингу за інноваційними можливостями у межах Глобального індексу конкурентоспроможності може свідчити про відсутність сталих тенденцій інноваційного розвитку економіки.

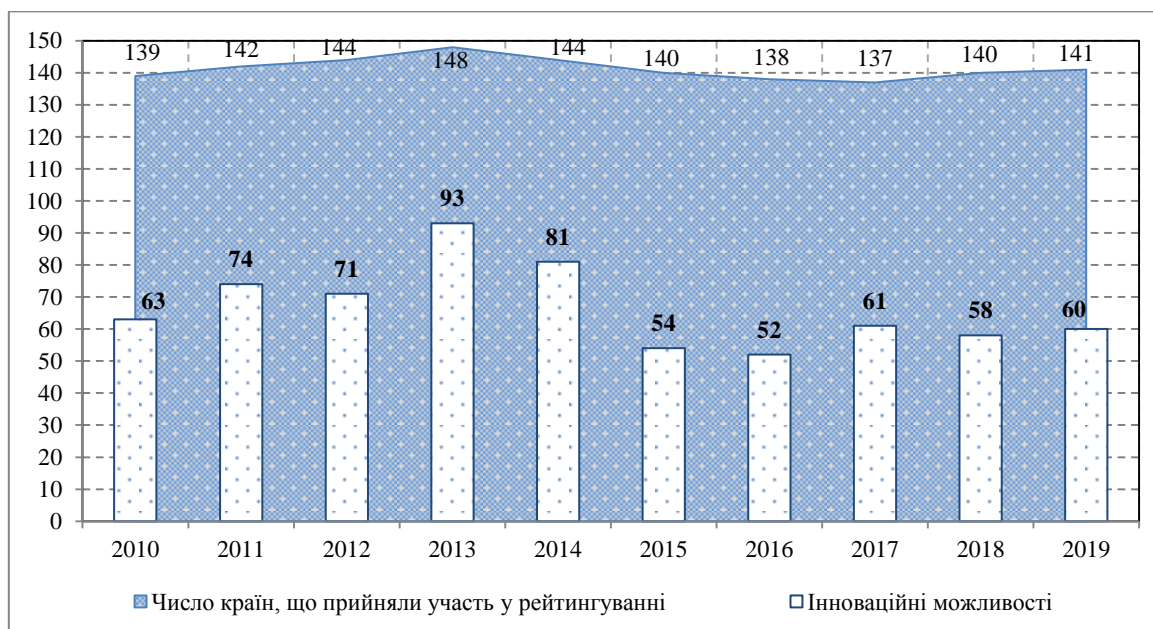


Рисунок 2 – Рейтинг України за субіндексом «Інноваційні можливості» у межах Глобального індексу конкурентоспроможності протягом 2010 – 2019 рр.

У складі Глобального індексу конкурентоспроможності, починаючи з 2018 р., виокремлюються два субіндекси, які комплексно характеризують людський капітал країни – «здоров'я» (до 2018 р. – здоров'я та початкова освіта) та «навички» (до 2018 р. – вища освіта та навчання) [13–14]. За рівнем здоров'я найкращий рейтинг було досягнуто у 2014 р., коли Україна серед країн світу наблизилася до позначки $\frac{1}{4}$ шкали вимірювання, найгірший – у звітному 2019 р., близько позначки $\frac{3}{4}$ шкали вимірювання. Крім того, починаючи з кризового 2014 р., рейтинг України за субіндексом «здоров'я» щорічно погіршувався, що свідчить про суттєве падіння рівня і якості життя українців.

Що стосується субіндексу «навички», то тут ситуація є більш позитивною, ніж за другим індексом у характеристиці людського капіталу, проте також не досить райдужною – найкращий рейтинг було досягнуто у 2016 р. – за шкалою Україна опинилася близько позначки $\frac{1}{4}$, найгірший – у 2011 р., близько позначки $\frac{1}{3}$ шкали вимірювання. Крім того, останні три роки спостерігалася негативна динаміка рейтингу України за субіндексом «навички», що здебільшого можна пов'язати із наслідками суспільно-політичної та фінансово-економічної кризи в країні, втратою певного обсягу людського капіталу через тимчасову окупацію та анексію частини території країни, посилення темпів трудової міграції працездатного населення та надмірні темпи смертності. Водночас, якщо саме зараз

не змінити ситуацію, негативні наслідки будуть більш руйнівними як для економіки країни, так і для її соціальної сфери. Саме тому інвестування у людський капітал за таких умов має стати тим дієвим важелем, що дасть змогу при обмежених фінансових ресурсах отримати синергетичний ефект (рисунок 3).

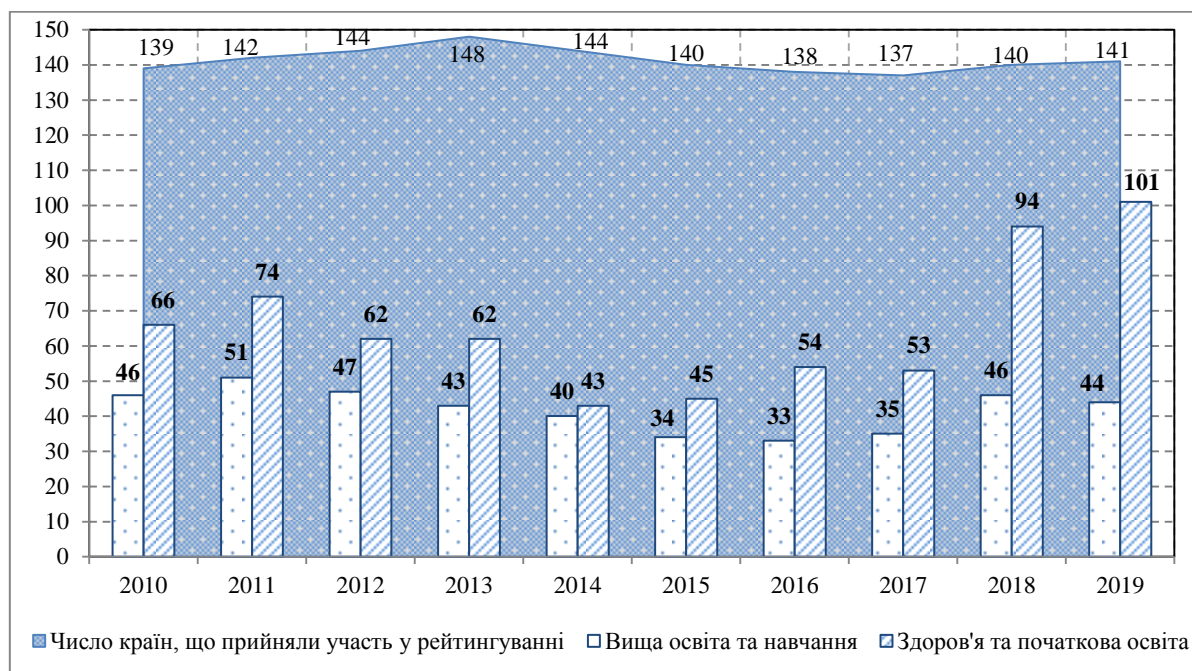


Рисунок 3 – Рейтинг України за субіндексами людського капіталу у межах Глобального індексу конкурентоспроможності протягом 2010 – 2019 рр.

Протягом життя людини інвестування у її професійне становлення та розвиток здійснюється поетапно із різних джерел, тобто спостерігається процес диверсифікації джерел інвестування у людський капітал. Так, на етапі загальноосвітнього та професійного навчання людини як домінуюче джерело інвестицій у людський капітал виступають державні кошти, інтенсивність здійснення яких різко скорочується із початком трудової діяльності людини. На етапі активної трудової діяльності особистості поступово відбувається зміна пріоритетного джерела інвестування із державних коштів на кошти роботодавця та недержавних установ і фондів, інтенсивність здійснення яких наприкінці трудової діяльності починає різко скорочуватися. Незалежно від домінуючого у певні періоди часу інвестиційного джерела, власні кошти людини та її родини відіграють значну роль в інвестуванні у людський капітал та з часом мають тенденцію до поступового зростання. Отже, виходячи з того, що період трудової діяльності є найбільш тривалим і продуктивним у житті людини, саме інвестиції за рахунок коштів підприємств є вирішальним чинником нарощування обсягу та якості людського капіталу, а отже, й інструментом досягнення сталого інноваційного розвитку економіки країни.

Умови, за яких підприємства України здійснюють інвестування у людський капітал, є досить різними та залежать від значної кількості внутрішніх і зовнішніх чинників, визначальними серед яких є розмір та рівень конкурентоспроможності підприємства на ринку. Можливості великих економічно успішних промислових підприємств дають їм змогу створювати у своєму складі та забезпечувати сучасним обладнанням спеціалізовані структурні підрозділи, метою діяльності яких є комплексна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та інші види професійного розвитку працівників. Як викладачі у ці підрозділи можуть запрошуватися як штатні працівники підприємства, які протягом тривалого часу демонструють найвищі трудові результати та володіють педагогічними якостями, так і сторонні провідні фахівці та викладачі у кожній окремій сфері знань. Основним призначенням таких підрозділів є здійснення професійного навчання власних робітників та сторонніх бажаних на досить високому якісному рівні відповідно до сучасних вимог ринку і технологічних особливостей виробництва. Найвищим організаційним результатом такого широкомасштабного професійного розвитку працівників підприємства може стати сертифікація рівня володіння професійними знаннями працівників, що пройшли певний вид внутрішнього навчання та успішно склали іспит,

підтвердженням чого є одержання сертифікату державного рівня. Водночас такі підприємства мають можливості здійснювати професійний розвиток керівників у найкращих та найпрестижніших навчальних закладах країни та світу, що дасть можливість фахівцям вищої ланки управління опанувати новітні технології менеджменту, успішного ведення бізнесу та інші знання та навички, що має значно підвищити їх конкурентоспроможність на ринку та прискорити процес отримання підприємством економічної віддачі від інвестованих коштів у їх професійний розвиток.

Успішна організація функціонування навчальних підрозділів при великих українських підприємствах виступає дієвим важелем і стимулом для активізації інноваційних ініціатив усіх професійно-кваліфікаційних груп персоналу, що суттєвим чином не лише впливає на виконання соціально-відповідальних зобов'язань суб'єкта господарювання, а й підвищує фінансово-економічні результати його діяльності. Підтвердженням цієї тези є діяльність п'яти великих промислових підприємств, що входять до Топ-25 найбільших роботодавців України (таблиця 2). Означені навчальні центри за своєю значущістю, масштабністю та практичною спрямованістю діяльності виступають центрами інвестування у людський капітал не лише для підприємства, на базі якого їх було створено, а й для регіону в цілому, що дозволяє реалізувати на практиці проголошений ЮНЕСКО принцип *life-long learning education*, тобто навчання протягом життя. Саме цей принцип лежить в основі інноваційного та знанневого розвитку економіки, проте вимагає суттєвих капітальних вкладень.

Таблиця 2 – Приклади найкращих практик інвестування у людський капітал через створення відокремлених підрозділів професійного розвитку в Україні

Підприємство	Підрозділ	Мета функціонування підрозділу	Джерело
Метінвест , м. Маріуполь близько 91 тис. працівників	Навчальний центр «Пром- Полігон»	Площадка для перевірки та підвищення рівня кваліфікації слюсарів, електриків, монтажників та зварників через відпрацювання практичних навичок на спеціальних тренажерах; експертизи якості проведення ремонтних робіт фахівцями ремонтного профілю при працевлаштуванні, під час конкурсів професійної майстерності та процедур професійного розвитку, виробничої практики	http://kso.metinvestholding.com/ru-ru/media/news/metinvest-promservis-zapustil-novyj-uchebnyj-tsentr-prompoligon
ДТЕК , м. Київ близько 70 тис. працівників	Академія ДТЕК	Підвищення управлінського та лідерського потенціалу, просування єдиних корпоративних цінностей, зміцнення корпоративної культури, розвиток талантів, створення умов для впровадження інновацій та реалізації змін	https://dtek.com/career/academy/
АТ «Мотор Січ» , м. Запоріжжя близько 27 тис. працівників	Центр авіаційних тренажерів	Періодична тренажерна підготовка та кваліфікаційна перевірка для продовження терміну дії свідоцтва. Тренування пілотів і бортмеханіків при перенавчанні, які мають або не мають досвіду льотної роботи на вертольотах. Тренування пілотів і бортмеханіків при перерві в польотах до п'яти років. Тренування пілотів і бортмеханіків для отримання кваліфікаційної відмітки інструкторів тренажера SFI	http://tc.motorsich.com/
ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» , м. Кривий Ріг близько 24 тис. працівників	Університет Арселор- Міттал в Україні	Допомога працівникам компанії «Навчатися – Розвиватися – Об'єднуватися». Університет є філіалом корпоративного Університету ArcelorMittal (Люксембург), де робітники мають можливість отримувати нові знання, розвиватися та обмінюватися професійним досвідом. Університет містить: 27 аудиторій загальною пропускнуною спроможністю 700 осіб на день; тренінг-центр з безпечного виконання робіт з чотирма аудиторіями та набором із чотирьох тренажерів-стимуляторів для відпрацювання теоретичних і практичних навичок роботи у виробничих умовах; два комп'ютерні класи, розраховані на 30 робочих місць	https://ukraine.arcelormittal.com/index.php?id=292
ПрАТ «Ново- краматорський машинобудів- ний завод» , м. Краматорськ близько 9 тис. працівників	Навчальний центр «НКМЗ- Автоматика»	Навчання виробничого персоналу підприємства та персоналу замовників роботи з апаратами та програмними засобами фірми Siemens на базі навчального класу та стенд-полігону. За результатами навчання надаються відповідні сертифікати. Навчальний клас обладнано контролерним обладнанням фірм Schneider-Electric і GE Fanuc	http://work.nkmz.com/index.php?id=34 3

Натомість переважна більшість малих і середніх підприємств не мають достатньо фінансових та організаційних ресурсів, які б дали їм змогу здійснити власними силами та на достатньо високому рівні професійну підготовку та перепідготовку працівників, що значно звужує можливості реалізації програм професійного розвитку працівників. У цьому випадку можуть бути використані два основні економічно доцільні варіанти збільшення рівня професійної компетенції працівників. Перший є переважно бюджетним і полягає у використанні різних форм внутрішнього наставництва та коучингу. Другий – підготовка та перепідготовка працівників у спеціалізованих навчальних закладах на платній основі. Практичний вибір одного з цих двох варіантів у кожному конкретному випадку має супроводжуватися обґрунтуванням економічної доцільності та оцінюванням ймовірності настання певних ризиків інвестування. Проте у будь-якому разі використання внутрішніх форм професійного розвитку більш раціонально застосовувати для рядових працівників та, у першу чергу, робітників, тоді як професійний розвиток із залученням зовнішніх провайдерів доцільно з певною періодичністю використовувати для підвищення кваліфікації та набуття нових унікальних знань керівниками і топ-менеджментом підприємства.

Підвищена увага та збільшені обсяги інвестування у людський капітал характерні й для великих конкурентоспроможних промислових підприємств світу, які мають достатньо фінансових та адміністративних ресурсів для забезпечення високої якості організації процесів професійного розвитку, мотивації та набуття полівалентної кваліфікації працівниками на безперервній основі. Як порівняльний орієнтир ступеня інтенсивності інвестування у людський капітал, що сприяє всебічному розвитку та конкурентоспроможності підприємства, може бути обрано питому вагу інвестованих підприємством коштів у людський капітал від фонду оплати праці, яку досягнуто окремими найбільш успішними та провідними промисловими підприємствами світу. Найвищий рівень цього показника спостерігається на підприємствах Європи і сягає 3,2 %, для підприємств США він дорівнює 2,0 %, для Японії – 1,2 % [23, с. 68]. В Україні також найбільша інтенсивність інвестування у людський капітал є характерною для великих промислових підприємств, проте навіть для найбільш успішних із них значення обраного як аналізованого показника не перевищує 1,45 %, що в принципі є досить задовільним рівнем. Гірша ситуація спостерігається при порівнянні середнього рівня коштів від фонду оплати праці, які інвестує у людський капітал середньостатистичне підприємство світу та аналогічне українське підприємство, – різниця сягає 20 разів не на користь підприємств України [23, с. 8]. Отже, для підвищення рівня інтенсивності інвестування у людський капітал вітчизняними підприємствами слід запроваджувати на національному та регіональному рівнях програми з підвищення престижності професійного розвитку у напрямі досягнення інноваційної спрямованості діяльності, у першу чергу, серед роботодавців. Водночас державні органи влади мають здійснювати заходи щодо всебічного поживлення та підтримки активності суб'єктів господарювання в інвестуванні коштів у людський капітал. Арсенал їх є досить широким і має включати стимули правового, фінансового, організаційного та мотиваційного характеру. Найбільша ефективність здійснення таких заходів досягається при їх комплексному та одночасно широкомасштабному застосуванні.

При наявності обмеження фінансових ресурсів та можливостей інвестування підприємством коштів у людський капітал здійснення заходів із професійного розвитку працівників має бути підпорядковано сучасній виробничій необхідності, тобто професійно розвивати доцільно тих працівників, які прямим чином впливають на конкретні результати діяльності підприємства, від яких залежить спроможність підприємства до подальшого розвитку, перш за все, – інноваційного. Проте за будь-яких умов першочергове інвестування слід здійснювати в управлінські кадри через те, що саме ця категорія працівників є найбільш мобільною та активно реагуючою на заходи мотиваційно-стимулюючого характеру, а результативність, своєчасність і обґрунтованість здійснених ними правильних управлінських рішень роблять найбільший позитивний вплив на загальні техніко-економічні результати та кінцеві фінансові показники діяльності підприємства. Отже, від того, наскільки економічно виваженою буде обґрунтована програма розвитку, якими будуть періодичність та місце здійснення професійного розвитку кожного управлінського працівника, значним чином залежать ступінь його подальшого закріплення на підприємстві, можливість отримання у найближчій або віддаленій перспективі окупності від інвестованих коштів у його професійний розвиток та результативність прийняття ним управлінських рішень.

Реалізація проголошеної стратегії оперативного або перспективного розвитку підприємства залежно від наявних умов та ресурсів, необхідних для цього, може бути здійсненою як із активізацією процесів інвестування у людський капітал, так і шляхом заморожування всіх програм професійного розвитку працівників на невизначений термін. При цьому у практичній діяльності різних підприємств

доволі часто трапляються досить полярні управлінські рішення відносно доцільності здійснення інвестування у людський капітал – від скорочення інвестиційних витрат та часткової або повної відмови від інвестування до впровадження умов активного інвестування, відповідно до яких кожний працівник, у першу чергу середньої та вищої ланки в ієрархії управління підприємством, повинен щорічно проходити певний вид професійного розвитку. Виконання цієї умови регулюється шляхом щорічного здійснення заходів стимулювання матеріального характеру керівників усіх структурних підрозділів підприємства. Однак обґрунтування доцільності прийняття на практиці кожного з цих полярних рішень відносно політики інтенсивності інвестування у людський капітал здійснюється на підставі розробки та систематичного застосування дієвої системи показників і критеріїв оцінювання соціально-економічної ефективності кожного із запланованих інвестиційних заходів. Вибір таких показників проводиться із обов'язковим урахуванням специфіки виробничо-господарської діяльності підприємства, що дозволить підвищити ступінь об'єктивності висновків.

Отже, досягнення сталого економічного та інноваційного розвитку економіки України у найближчій перспективі буде залежати від ступеня спрямованості та взаємоузгодженості освітньої, виробничої та державної політик країни у напрямі забезпечення достатнього рівня ефективності та інтенсивності інвестування у людський капітал, обґрунтованої періодичності здійснення інвестиційних програм професійного розвитку й охорони здоров'я економічно активного населення та заходів мотиваційного характеру щодо спонукання суб'єктів господарювання до інвестування у людський капітал.

Висновки. Проведене дослідження дає можливість зробити загальний висновок, що Україна при досить високих ресурсному й освітньому потенціалах та задовільних стартових інноваційних можливостях на недостатньому рівні здійснює інвестування у людський капітал, результатом чого є низький рівень економічної віддачі та конкурентоспроможності порівняно з іншими країнами світу. Для подолання означеної негативної тенденції у найближчий час мають бути мобілізованими та активованими всі можливі резерви підвищення результативності та ефективності інвестування у людський капітал як на макро-, мезо-, так і на мікрорівнях. Практичному розв'язанню цієї задачі має сприяти впровадження дієвих механізмів мотивації суб'єктів господарювання до інвестування та оцінювання інтенсивності й достатності інвестування у людський капітал, які повинні не лише на досить високому рівні задовольняти кадрові потреби роботодавців, а й забезпечувати у режимі реального часу досягнення відповідності професійної компетентності фахівців вимогам робочих місць, які за сучасних умов безперервно підвищуються, одночасно на всіх рівнях управління. Саме створенню означених механізмів і мають бути присвяченими подальші дослідження.

Список використаної літератури

1. Концепція розвитку національної інноваційної системи: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.06.2009 р. № 680-р. *Офіційний вісник України*. 2009. № 47. Ст. 1593. С. 53–57.
2. Наукова та інноваційна діяльність України. 2018: стат. зб. Київ: Держ. служба України, 2019. 108 с.
3. Чухно А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі. *Економіка України*. 2009. № 5. С. 15–34.
4. Колот А. М., Кравчук О. І. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінант розвитку. *Економічна теорія*. 2015. № 1. С. 5–25.
5. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34–42.
6. Брич В. Я., Снігур Х. А. Інновації в системі людського розвитку. *Інноваційна економіка*. 2017. № 5–6. С. 37–41.
7. Чорна Л. О., Зачоса О. Д. Науково-методичні підходи інноваційного розвитку людського капіталу. *Агросвіт*. 2017. № 6. С. 17–20.
8. Антохов А. А. Взаємовпливи людського капіталу та інноваційного розвитку економіки. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 1 (2). С. 32–35.
9. Федулова Л. І., Присяжнюк А. Ю. Людський інноваційний фактор у соціально-економічному розвитку України: міжнародний вимір. *Економічний часопис-XXI*. 2015. № 1–2 (1). С. 15–19.
10. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2007. 348 с.
11. Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195). International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533.
12. Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях. *МОТ. Международная конференция труда*. Сессия 91, Женева [Доклады]. Доклад 4 (1). Женева: МБТ, 2002. 149 с.

13. The Global Competitiveness Report 2019. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf.
14. The Global Competitiveness Report 2018. World Economic Forum. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>.
15. The Global Competitiveness Report 2017–2018. World Economic Forum. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>.
16. The Global Competitiveness Report 2016–2017. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf.
17. The Global Competitiveness Report 2015–2016. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf.
18. The Global Competitiveness Report 2014–2015. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf.
19. The Global Competitiveness Report 2013–2014. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf.
20. The Global Competitiveness Report 2012–2013. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf.
21. The Global Competitiveness Report 2011–2012. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf.
22. The Global Competitiveness Report 2010–2011. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf.
23. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: ДРУК-ІНФО, 2010. 378 с.

References

1. The concept of the development of national innovation system: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine (2009). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*, no. 47, art. 1503, pp. 53–57 [in Ukrainian].
2. Scientific and innovative activities of Ukraine. 2018: stat. coll. (2019). Kyiv: Derzh. sluzhba Ukrainy, 108 p. [in Ukrainian].
3. Chukhno, A. (2009). Actual problems of the development of economic theory at the present stage. *Ekonomika Ukrainy*, no. 5, pp. 15–34 [in Ukrainian].
4. Kolot, A. M., Kravchuk, A. I. (2015). Man and the new economy: theoretical and methodological analysis of interaction and development dominants. *Ekonomichna teoriia*, no. 1, pp. 5–25 [in Ukrainian].
5. Grishnova, O. A. (2014). Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interconnection, assessment, directions of the development. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1, pp. 34–42 [in Ukrainian].
6. Breach, V. Ya., Snigur, H. A. (2017). Innovation in the human development system. *Innovatsiina ekonomika*, no. 5–6, pp. 37–41 [in Ukrainian].
7. Chorna, L. O., Zachosa, O. D. (2017). Scientific and methodological approaches to the innovative development of human capital. *Ahrosvit*, no. 6, pp. 17–20 [in Ukrainian].
8. Antokhov, A. A. (2018). Mutual human capital and innovative economic development. *Biznes-navihator*, iss. 1 (2), pp. 32–35 [in Ukrainian].
9. Fedulova, L. I., Prisyazhnyuk, A. Yu. (2015). The human innovative factor in socio-economic development of Ukraine: international dimension. *Ekonomichnyi chasopys-XXI*, no. 1–2 (1), pp. 15–19 [in Ukrainian].
10. Antonyuk, V. P. (2007) Formation and use of human capital in Ukraine: socio-economic assessment and development support. NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics. Donetsk, 348 p. [in Ukrainian].
11. Human Resources Development Recommendation (2004, no. 195). International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533.
12. Education and training for work in a knowledge-based society (2002). *International Labor Conference*, session 91, Geneva [Reports]. Report 4 (1). Geneva, 149 p.
13. The Global Competitiveness Report 2019. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf.
14. The Global Competitiveness Report 2018. World Economic Forum. Available at: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>.
15. The Global Competitiveness Report 2017–2018. World Economic Forum. Available at: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>.
16. The Global Competitiveness Report 2016–2017. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf.
17. The Global Competitiveness Report 2015–2016. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf.

18. The Global Competitiveness Report 2014–2015. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf.
19. The Global Competitiveness Report 2013–2014. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf.
20. The Global Competitiveness Report 2012–2013. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf.
21. The Global Competitiveness Report 2011–2012. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf.
22. The Global Competitiveness Report 2010–2011. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf.
23. Zakharova, O. V. (2010). Management of investing in human capital: methodology, assessment, planning. Donetsk: DRUK-INFO, 378 p. [in Ukrainian].

O. V. Zakharova

INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AS A KEY FACTOR FOR ACTIVATION OF INNOVATIVE DEVELOPMENT

The purpose of the article is to reveal the peculiarities of investing in human capital at the enterprise level as the main key factor for activating innovative development of the country. The article substantiates the expediency of increasing the intensity of investing in human capital and proves the necessity to activate innovative development. The international aspects and the Ukrainian legislative initiatives on activation of innovative activities through accumulation of human capital are considered. The analysis of Ukraine's rating by the Global Competitiveness Index during 2010 – 2019 is carried out, the tendencies of changes in the sub-indices of human development – “health” and “skills”, the sub-index “innovative capability” are analyzed. The following main sources of investing in human capital: investing at the expense of the state budget in the accumulation of human capital, investing by business entities in the development of personnel and investing by the individual and members of his or her family in their own professional and personal development – have been identified and analyzed. Concrete examples of the best practices of investing in human capital through the creation of separate structural units of professional development by the largest employers in Ukraine are presented.

Two main economically feasible options for increasing the level of professional competence of employees of small and medium-sized enterprises in Ukraine: the use of various forms of internal mentoring and coaching; training and retraining of workers in specialized educational institutions on a paid basis are analyzed. Management approaches that can be implemented in the presence of limited financial resources and opportunities for investing funds into human capital are specified. The first approach is related to the activation of the processes of investing in human capital, the second one is to freeze all programs of professional development of employees for an indefinite period. It is proved that the rationale for the appropriateness of the approach should be based on the application of an effective system of indicators and criteria for assessing the socio-economic efficiency of each of the planned investment measures.

Keywords: investment in human capital, innovative development, enterprise, competitiveness, training center, professional development.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2020

DOI 10.24025/2306-4420.0.56.2020.201676

Захарова О. В., д.е.н., професор, Черкаський державний технологічний університет
bonheur5576@gmail.com

ORCID 0000-0001-5793-6203

Zakharova O. V., Doctor of Economics, professor, Cherkasy State Technological University