

ІННОВАЦІЙНИЙ ВЕКТОР ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Петрова Ірина Леонідівна

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту та маркетингу
Університету економіки і права «Крок»

Анотація. Стаття присвячена виявленню ключових проблем людського потенціалу України з урахуванням перспектив інноваційного розвитку економіки. На основі дослідження тенденцій формування ринку інноваційної праці та ринку освітніх послуг обґрунтовано напрями подальшого розвитку людського потенціалу на засадах компетентнісного підходу.

Ключові слова: людський потенціал, компетенції, ринок інноваційної праці, ринок освітніх послуг.

Abstract. The article is devoted to the reveal of the key problems of Ukrainian human potential taking into consideration prospective of the innovative development of economy. Based on the research of the trends shaping the market of innovative labour and market of educational services directions of further development of the human potential were substantiated on competence-based approach.

Keywords: human potential, competence, market of innovative labour, market of educational services.

З переходом до інформаційно-інноваційного суспільства роль людського фактора економічного зростання значно посилюється. За результатами дослідження факторів економічного зростання, проведеного Світовим банком у 192 країнах, лише в 16 % з них економічне зростання досягається за рахунок виробничого потенціалу, у 20 % – природних ресурсів, а в 64 % – людського капіталу [2, с. 78].

Невідтворюваність особистісного фактора – людей з високими інтелектуальними, комунікативними й практичними навичками – зумовлює надзвичайну складність визначення цінності їх потенціалу. Досвід розвинених країн світу засвідчує, що капітальні вкладення в людину такі ж прибуткові (а в людину-новатора – й поготів), як і інвестиції у будь-який інший фактор.

Цілком зрозуміло, що ресурси праці не можна звести до витрат робочого часу й витрат на персонал. Структуру людського потенціалу утворюють такі елементи, як здоров'я, моральність, творчість, активність (пасіонарність), організованість, освіченість, професійна компетентність. Основою формування людського потенціалу є розвиток його трудової компоненти, який на даний час відбувається під

впливом інноваційних змін у змісті й характері праці та, відповідно, у вимогах до підготовки працівника інноваційного типу.

Кардинальних трансформацій зазнає праця людини, яка набуває ознак творчості. Лейтмотивом змін, які відбуваються, є посилення творчого характеру праці не тільки в аспекті його поширення у межах видів економічної діяльності або зростання його вагомості для створення суспільного продукту, але й у сутю якісному аспекті – нових виявах творчої суті людського потенціалу. За сучасних умов розвиток людини можливий лише через її творчість, продукування нових цінностей, яке засноване не на узагальненні певних закономірностей, а на проривних ідеях, що виникають при конструюванні ймовірностей. Сфера творчості вже не обмежується взаєминами людини й природи, а дедалі більше зачіпає соціальні трансформації й перетворення самої людини.

Передумовою інноватизації праці є автоматизація, комп'ютеризація й інформатизація трудових процесів. Ці явища суттєво розширюють продуктивні можливості працівників, значно збільшуючи плідність їх зусиль, збільшуючи продуктивну силу їх праці. Скажімо, досягнення в галузі мікроелектроніки дали змогу за досить короткий час у багато разів підвищити продуктивність праці, точність технологічних операцій, звільнити людину від монотонної розумової праці, оптимізувати технологічні процеси. Упровадження автоматизації процесів, зокрема робототехніки, істотно зменшує фізичне навантаження на людину, усуває чимало видів важких одноманітних операцій. Застосування мультимедійних засобів створює глобальну віртуальну реальність, тим самим відкриваючи можливості для людської творчості й швидкого оновлення знань.

Зростання складності праці, збагачення й урізноманітнення її змісту висуває нові вимоги до професійного й загальноосвітнього рівня зайнятих. Широке застосування у виробництві керуючих систем, гнучких технологій веде до того, що до творчої праці долучається чимраз більша кількість працівників – від учених і винахідників до рядових виконавців. Крім глибоких спеціальних знань працівник повинен мати високий загальнокультурний рівень, володіти широким спектром різноманітних якостей. Такого висновку дійшли американські вчені за результатами спеціальних досліджень, проведених на підприємствах, забезпечених комп'ютерною технікою. Серед великої кількості вимог, що висуваються до працівників цих підприємств, можна виділити такі: високий рівень інтелектуального розви-

тку й професійної компетенції; творчий підхід до справи, безпосередня участь у підготовці програми виконання роботи; прагнення до вдосконалення процесу праці, сприймання змін на виробництві; здатність ефективно працювати без нагляду, розвинене почуття обов'язку; критичний склад розуму, високий ступінь допитливості; цілісність натури; комунікабельність; уміння обмінюватися ідеями й допомагати іншим членам колективу.

Разом з тим дослідження свідчать, що якість освіти в Україні не відповідає вимогам інноваційного розвитку. Як зазначає академік В. М. Геєць, підвищенням кваліфікації в Україні після закінчення навчання, порівняно з іншими європейськими країнами, займаються в 3–10 разів менше людей. Інноваційні напрями підготовки кадрів ВНЗ мають занадто низьку питому вагу – до 0,6 % випускників за рік, що ускладнює опанування 6-го та 7-го технологічного укладів, які визначатимуть розвиток багатьох країн після 2020 р. [1, с. 19, 21].

Провідні компанії світу дедалі більше орієнтуються на новітні наукові дослідження й розробки, які є джерелом підвищення продуктивності та ефективності виробництва. Витрати на освіту й науку розглядаються як інвестиції в знання, які в процесі реалізації капіталізуються і забезпечують тривалий ефект.

Неефективне використання людського потенціалу в Україні певною мірою пояснюється перекосами у сфері підготовки наукових кадрів. Збільшення чисельності кандидатів і докторів наук гуманітарного напрямку, у сфері економічних, юридичних наук, політології, соціології, державного управління не забезпечує технологічного прориву країни. Крім того, в майбутніх науковців не формуються навички проведення наукових розробок та дослідних робіт, потрібні для здійснення інновацій.

Працівники інноваційного типу вирізняються певними компетенціями:

- умінням визначати проблему і побачити альтернативні шляхи її вирішення;
- високим рівнем мотивації з переважанням моральних мотивів до праці;
- умінням віддаватися без залишку роботі, творчим «горінням»;
- здатністю творчо й гнучко мислити при розв'язанні проблеми;
- баченням соціальної потреби в інновації, умінням упроваджувати її у життя;
- високою інтуїцією;

- професійною компетентністю;
- постійним самовдосконаленням;
- вірністю обраній сфері докладання сил;
- готовністю до ризику за умови непередбачуваності результату.

Важливою ознакою цих фахівців є безперервне навчання протягом усього періоду трудової діяльності. Невпинне старіння знань та їх швидке оновлення потребують постійного розвитку й саморозвитку, формування компетенцій фахівців, які стануть потрібними їм у майбутньому. Провідні університети світу готують спеціалістів для виконання робіт, які сьогодні ще невідомі. Самоосвіта стає потужним фактором особистісного зростання завдяки стрімкому розвитку Інтернету. Наведемо кілька прикладів. За останні п'ять років кількість читачів газет он-лайн збільшилася на 30 млн. Електронна енциклопедія Вікіпедія, створена 2001 р., нині налічує 13 млн статей 200 мовами, а Світч «Cisco Nexus» здатен передати всю Вікіпедію за 0,01 с. Важко уявити, але таких повсюдно відвідуваних сайтів, як Myspase.com, Facebook, Youtube, десять років тому ще не існувало. За таких обставин інтернет-ресурс перетворюється на фактор освіти, засіб праці й продукт діяльності творчого фахівця.

В Україні за роки реформування накопичилися істотні суперечності у розвитку технічної освіти вищого та базового рівнів, які ведуть до деіндустріалізації економіки, скорочення кількості робочих місць промислового сектору, а отже, й кількості випускників технічного напрямку в результаті низького рівня працевлаштування та оплати праці у промисловому секторі порівняно з невиробничим, непрестижності технічної освіти тощо. Остання тенденція посилюється у зв'язку зі зростанням шансів отримати вищу освіту гуманітарного профілю внаслідок збільшення кількості вищих навчальних закладів, що її пропонують, та зменшення числа абітурієнтів у зв'язку з демографічними чинниками.

У фазі свого безпосереднього використання людський потенціал не функціонує ізольовано від інших елементів системи, органічним компонентом якої він є. Суть нашої позиції полягає у підході до людського потенціалу як до елемента економічного потенціалу, складовими якого також виступають техніко-технологічний і ринковий. Цей підхід відрізняється від традиційної концепції виробничого потенціалу, оскільки враховує ключову ознаку ринкової економіки – клієнтоорієнтованість, спрямованість на задоволення потреб споживачів при оптимальному використанні задіяних ресурсів праці та

капіталу. Характеристиками людського потенціалу в трудовому процесі є сукупні здатність та можливості як окремого працівника, так і економічно активного населення взагалі на всіх рівнях господарювання до продуктивної діяльності. Техніко-технологічний потенціал, крім потенціалу матеріально-речових засобів виробництва, включає інформаційно-інноваційні ресурси, здатні, за умови з'єднання з людським потенціалом, до створення нових цінностей. Ринковий потенціал характеризується можливістю комерціалізації створених продуктів, попитом на інноваційні вироби, клієнтською базою, часткою ринку, вартістю ділових зв'язків та ділової репутації, величиною гудвілу та іміджем суб'єктів економічної діяльності. Не викликає сумнівів нагальна необхідність злагодженого функціонування всіх компонентів економічного потенціалу для забезпечення інноваційного розвитку суспільства. Насправді ж ці його підсистеми змінюються з різною швидкістю, не відповідають взаємним вимогам, врешті-решт суперечать одна одній. Результатом є виражений дисонанс розвитку людського потенціалу й потреб інноваційного розвитку економіки країни.

Збереження і розвиток людського потенціалу є найвищим цільовим орієнтиром динамічних змін економіки України, які здатні забезпечити її інноваційність. Разом з тим цей найцінніший фактор економічного й соціального зростання є обмеженим, причому в майбутньому його дефіцит, очевидно, збільшуватиметься. Загальне скорочення чисельності населення, погіршення стану здоров'я всіх його вікових груп, зниження кількісних і структурно-якісних характеристик зайнятості, інтенсивне старіння населення (частка осіб, старших 50 років, останнім часом перевищила третину), значне молодіжне безробіття, потужний відтік мігрантів (за кордоном працює понад 5 млн співвітчизників), нерегульованість попиту, пропозиції й ціноутворення на ринку праці – все це проковує депопуляційну в демографічному й неефективну в економічному аспекті структуру людського потенціалу. Причини негативних тенденцій формування й використання ресурсів праці охоплюють широке коло явищ. Традиційно серед них називають поширення бідності, неефективну систему професійного навчання та перепідготовки кваліфікованих кадрів, незадовільний стан медичного обслуговування, недостатність заходів щодо охорони здоров'я та праці.

На превеликий жаль, руйнівний вплив на людський потенціал України чинить військовий конфлікт на сході держави. Науковці ще

мають оцінити трагічні наслідки кількісних і якісних втрат у результаті загибелі й вимушеної еміграції найбільш продуктивної частини економічно активного населення.

За умов дефіциту людських ресурсів для забезпечення інноваційного розвитку національної економіки потрібне істотне реформування сфери освіти й науки, зорієнтоване на потреби практики.

Очевидно, що ринок праці та ринок освітніх послуг наразі функціонують неузгоджено. В Україні тільки починає утворюватися ринок інноваційної праці, механізми функціонування якого ще не відпрацьовані [4, с. 6–7]. Серед негативних тенденцій його розвитку ми виокремили такі:

- відсутність цілеспрямованої підготовки працівників інноваційного типу;
- обмеженість і незадоволеність попиту на інноваційних працівників з боку роботодавців;
- слабкість регуляторних механізмів у сегменті інноваційної праці;
- нерозвиненість інфраструктури ринку інноваційної праці;
- залежність попиту на ринку інноваційної праці від слабого попиту на ринку інновацій.

Слід зазначити суперечність інтересів навчальних закладів та роботодавців у сфері підготовки працівників інноваційного типу, оскільки продуктом навчання є кваліфікація працівника, тоді як потребою роботодавця є специфічні компетенції. Різниця між здобутою кваліфікацією й потрібними компетенціями має спонукати навчальні заклади адаптуватися до запитів бізнес-середовища. Людський потенціал має розглядатися з позицій компетенцій працівника, які реалізуються в процесах створення благ з метою досягнення суспільних та індивідуальних цілей. Базою його формування є сфери науки й освіти. Суперечливі тенденції розвитку цих сфер вимагають проведення ефективних регуляторно-управлінських заходів з метою забезпечення їх відповідності потребам формування високорозвинутого й продуктивного людського потенціалу, адекватного вимогам інноваційного суспільства.

Насамперед необхідно знайти форми ефективного взаємозв'язку навчальних і бізнес-структур, або, ширше, механізму взаємодії ринку освітніх послуг і ринку інноваційної праці.

По-перше, ринок освітніх послуг повинен гнучко реагувати на інформацію про потреби роботодавців у працівниках певних професій в поточному й майбутньому періодах. Вочевидь, протягом наступ-

них років зросте попит на працівників інноваційних спеціальностей, але обсяги їх підготовки наразі явно недостатні. Більше того, окремою проблемою висококваліфікованої праці в Україні є те, що наявність високої освіти часто не гарантує наявності необхідних компетенцій, за які, власне кажучи, готові платити роботодавці.

Ринок праці сьогодні – це ринок компетенцій. Сучасний попит на нього – це попит на компетенції, які закладаються у сфері освіти та виховання, але остаточно формуються безпосередньо на робочому місці. Нагальним завданням підвищення дієвості людського капіталу є проведення ефективного моніторингу й реформування освітньої галузі з метою узгодження нових тенденцій розвитку ринку праці й ринку освітніх послуг. Модернізація освіти сприятиме перерозподілу робочої сили у бік інноваційно орієнтованих видів діяльності.

По-друге, підприємства різних форм власності та господарювання у різних видах економічної діяльності повинні активніше включатися в освітньо-професійну підготовку й перепідготовку своїх працівників. Інструменти можуть бути різноманітними: від навчання на робочому місці до корпоративних університетів. Найбільш ефективним є професійний розвиток, коли він здійснюється під конкретне замовлення роботодавців.

Більшість успішних українських підприємств розуміють важливість інвестицій у людський капітал, проте не всі розробляють довгострокову стратегію розвитку персоналу організації. За підходом до розвитку людського потенціалу можна виділити чотири типи компаній [5]:

- компанії, які не підходять комплексно до навчання та розвитку персоналу, обмежуючись окремими заходами як реакціями на раптово виниклі потреби. Такі потреби часто задовольняються тренінговими або консалтинговими компаніями.
- компанії, в управлінні яких встановлена функція розвитку персоналу, регулярно провадять заходи з навчання персоналу різних категорій. Політика розвитку персоналу узгоджена зі стратегією компанії;
- компанії, в яких створено відділ розвитку персоналу та здійснюються системні підходи до формування компетенцій. Стратегія розвитку людських ресурсів є одним з елементів стратегії компанії;
- компанії, в яких сформовано корпоративний університет або навчальний центр, де накопичуються й зберігаються знання компа-

нії. Корпоративна стратегія розробляється на принципах всебічного розвитку людського потенціалу.

Позитивні приклади нових підходів до розвитку людського потенціалу демонструють чимало українських компаній. Так, у 2013 р. понад 70 % співробітників компанії «Київстар» навчалися на курсах підвищення кваліфікації й тренінгах особистого розвитку. Для цього компанія організувала 260 навчальних подій і виділила близько 5 тис. годин аудиторного навчання, повністю оплативши навчання й тренінги.

Кількість працівників, задіяних у різних проєктах, становила:

- функціональне навчання – 23 %;
- тренінги персонального розвитку – 11 %;
- програми для менеджерів – 7 %;
- майстер-класи та лекції – 16 %;
- навчальні програми у межах компанії – 43 %.

Навчальні програми компанії «Київстар» будуються на засадах індивідуального підходу, виявленні потреб співробітників з урахуванням їхніх побажань до змісту та формату навчальних подій [3].

Подальший розвиток людського потенціалу потребує таких дій:

- визначити перспективи розвитку людського потенціалу виходячи з моделей ключових компетенцій, потрібних для заповнення майбутніх робочих місць інноваційного спрямування, та переорієнтації освітніх закладів на створення підґрунтя для формування цих компетенцій;
- розширити участь держави та бізнесу в підготовці фахівців інноваційного профілю шляхом підтримки напрямів навчання для задоволення майбутніх потреб ринку праці;
- розширити права навчальних закладів у впровадженні нових форм навчання, розробленні інноваційних навчальних програм, залученні практиків для проведення тренінгів, курсів, майстер-класів тощо.
- посилити роль конкурсного державного замовлення в підготовці кадрів для інноваційної сфери економіки;
- залучати бізнес-організації до навчальних процесів через організацію бази практики для студентів технічного напрямку підготовки або створення власних навчальних підрозділів;
- розвивати маркетингові стратегії на ринках праці та освітніх послуг для посилення інформаційних зв'язків між ними, оскільки асиметрична інформація в даному випадку обертається значними втратами.

Література

1. *Гець В. М.* Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні / В. М. Гець // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 3–23.
2. Глобализация, структурные реформы и новые конкурентные стратегии // Международный центр развития предпринимательства и менеджмента. – К., 2000. – 153 с.
3. Корпоративная социальная ответственность компании «Киевстар». Отчет за 2013 год: программы и направления корпоративной социальной ответственности «Киевстар»: цифры и факты.
4. *Петрова І. Л.* Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.
5. *Петрова І. Л.* Стратегічне управління розвитком персоналу в системі соціально-трудових відносин / І. Л. Петрова // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 5 (50). – С. 128–132.