

Узагальнюючи наведене, можемо впевнено констатувати, що за сучасних умов науково-освітнє міжнародне співробітництво стає вагомю складовою інноваційного розвитку країни. Оскільки успішність функціонування окремих суб'єктів економічної діяльності у своїй сукупності забезпечує активність інноваційного розвитку держави в цілому.

Список літератури:

1. Ващенко Н. Участь України та Угорщини в європейських науково-технічних програмах і проектах / Н. Ващенко // Вісник КНТЕУ. – 2007. – № 2. – С. 11-17.
2. Гусєв В. Державна інноваційна політика: аспект інтернаціоналізації / В. Гусєв // Економіка України. – 2003. – № 6. – С. 77-84.
3. Иванов Н. Глобализация и общество: проблемы управления / Н. Иванов // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 4. – С. 3-15.
4. Каленюк І.С. Роль міжнародного співробітництва в інноваційному розвитку вищої освіти України / І.С. Каленюк, Н.І. Холявко // Болонський процес: стан та перспективи розвитку вищої освіти в Україні: зб. тез доповідей ІХ всеукр. наук.-метод. конф., 18-19 листоп. 2010 р. – Ч. 1. – К. : НТУУ «КПІ», 2010. – С. 194-195.
5. Хатакенака С. Роль высшей школы в инновационном процессе и экономическом развитии: изменение парадигмы / С. Хатакенака // Экономика образования. – 2009. – № 6. – С. 121-124.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Юрчишина Л.І., старший викладач кафедри економіки підприємства,
Саакян К.С., студент,*

ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

На сучасному етапі формування та розвитку нової економіки зростає роль людського капіталу, оскільки саме від його якісних характеристик практично в цілому залежить успіх і процвітання України, як незалежної, суверенної і правової держави європейського типу. Різке зростання вартості окремих виробництв, компаній, виробничих потужностей в сьогоднішній відображає не тільки їх фінансовий стан, але й потенціал, який формується із знань, умінь, здатності співробітників до пошуку нових рішень, особливо в кризові періоди розвитку економіки.

В умовах кризи продуктивна й відносно стабільна діяльність підприємства безпосередньо пов'язана з рівномірним використанням різноманітних ресурсів і, в першу чергу, людських ресурсів, тобто працівників з їхнім рівнем освіти, досвіду й майстерності. Як відомо, в теорії менеджменту використовується дуже багато

термінів стосовно працівників, що зайняті у промисловому виробництві: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал. Але на сучасному рівні підприємства, яке прагне створити сильну конкурентоспроможну організацію, доцільним є термін «людський капітал», адже саме він визначає здатність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення.

Питанням визначення категоріальної сутності, проблемам формування та відтворення людського капіталу та дотичних до нього форм, зокрема, людського та трудового потенціалу, трудових та людських ресурсів, присвячені праці В. Антонюк, В. Близнюк, А. Гальчинського, В. Геєць, О. Грішньої, С.Писаренко, Л.Шевчук та інших.

З точки зору дослідження людського капіталу, його конкурентоспроможність слід визначити як здатність носіїв цього капіталу до отримання об'єктивно кращого результату діяльності в ході економічного змагання за соціально-економічні, політичні, культурні та інші блага. В такому випадку, на рівні суб'єкта господарювання, людський капітал виступає чинником конкурентної боротьби та встановлення конкурентних переваг в ході господарської діяльності.

З точки зору ефективного використання людського капіталу, мову слід вести про конкурентні переваги, засновані на ресурсних чинниках, що визначаються кращим загальноекономічним потенціалом, вираженим у високій середньогалузевій нормі прибутку, яка отримана за рахунок застосування ресурсу, невеликих строках окупності капітальних вкладень в підготовку та перепідготовку спеціалістів, сприятливій динаміці цін на освітні послуги, помірному рівні розміру оплати праці тощо; стимулюючою політикою уряду в області соціального розвитку; ефектом досвіду, що виражається в більшій ефективності праці внаслідок спеціалізації за видами і методами роботи, технологічних інновацій у виробничих процесах, оптимального завантаження устаткування, повнішого використання ресурсів, впровадження нових концепцій управління та людського розвитку.

На сьогодні сформовано два підходи до розвитку та використання людського капіталу на підприємствах:

- перший підхід зорієнтований на використання вже існуючих у людини знань, здібностей та вмінь з метою отримання швидкого економічного ефекту. У цьому випадку витрати на професійне навчання розглядаються як видатки, які необхідно скорочувати;
- другий підхід передбачає розвиток людського капіталу як стратегічного виду ресурсів, який буде забезпечувати конкурентні переваги підприємства й потребують довгострокових інвестицій. Даний підхід являється найбільш перспективним, оскільки для успішного економічного розвитку суттєве значення має людський інтелект, знання, котрі повинні розвиватися і матеріалізуватися в інноваціях, підвищенні продуктивності і якості праці, а

отже, прирощуванні прибутку й зросту конкурентоспроможності підприємства.

Інтеграція України до світового економічного простору, характерною рисою якого є високий рівень конкуренції, обумовлює необхідність переходу промислових підприємств до інноваційної моделі розвитку господарювання. Про важливість інноваційного чинника в економічному розвитку свідчить, зокрема, той факт, що питома вага нових знань, які втілюються в товарах, технологіях, освіті, організації виробництва в розвинутих країнах, становить близько 90% їх ВВП. Підприємства ж є найбільш важливою ланкою в системі інноваційної діяльності, адже саме вони впроваджують інновації у виробництво та забезпечують випуск інноваційної продукції.

Оскільки інноваційний потенціал підприємства визначальною мірою залежить від людського капіталу, яким воно володіє, то його якісна відповідність стає вирішальним фактором здійснення інноваційної діяльності. Ефективне функціонування підприємства в умовах конкурентного ринкового середовища стає можливим за умови, що в системі менеджменту сформована стратегія, яка визначає принципи формування, розвитку та ефективного використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку підприємства.

В умовах безперервного технічного прогресу головним ресурсом швидкого конкурентного розвитку інноваційно-орієнтованого підприємства стають нові технологічні ідеї (новації), тобто перш за все висока кваліфікація і творча активність людей, здатних ці ідеї втілювати у життя. Вчені, дослідники, новатори різних професій стають потужною рушійною силою та надійною основою науково-технічного розвитку підприємства [5].

У зв'язку з цим управління розвитком людського капіталу, у тому числі його професійне навчання, також потребує переосмислення. Потреба в безперервному поповненні й відновленні професійних знань, їхньої актуалізації на продуктивному етапі людського життя обумовлена темпами науково-технічного прогресу, переходом до інформаційного розвитку суспільства, широким застосуванням інформаційних технологій.

За деякими оцінками, середньорічний темп приросту нових знань становить 4 – 6%. Це означає, що близько 50% професійних знань фахівець повинен одержати після закінчення навчального закладу.

Обсяг часу, необхідний для відновлення професійних знань для фахівців з вищою освітою, становить 28% від загального обсягу часу, яким володіє працівник протягом усього працездатного періоду [5].

Інноваційно-орієнтовані підприємства повинні забезпечувати не тільки ефективне використання людського капіталу, але і його розвиток через систему професійного навчання та підвищення кваліфікації. Система відтворення людського капіталу розглядається як процес здобуття, відновлення та удосконалення якісних продуктивних характеристик, з якими людина вступає в суспільне виробництво. Оскільки знання швидко морально застарівають, набуття навичок самостійного

навчання протягом усієї професійної діяльності стає важливим інструментом поглиблення та удосконалення професійних знань, умінь, здобуття нової кваліфікації. Тому основна увага кадрового менеджменту інноваційно-орієнтованих підприємств має приділятися розвитку творчих, новаторських якостей персоналу, забезпеченню використання результатів творчої активності працівників у господарській діяльності підприємства. Відповідність інноваційної стратегії та стратегії й політики менеджменту персоналу стає необхідним фактором інноваційного розвитку організації, а її пошук – основним завданням вищого менеджменту, що є перспективами подальших розвідок у цьому напрямку.

Таким чином, підприємства повинні усвідомити, що період первинного накопичення капіталу закінчився. Прийшов час освоювати цивілізовані методи господарювання, ставлячи основною метою не миттєві розрахунки на максимізацію прибутку, а стратегічні інтереси підприємств – зростання і модернізацію виробництва за рахунок використання людського капіталу. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку, досягненню та збереженню конкурентних переваг підприємства найбільше сприяють інновації, що, у свою чергу, являються похідними від здобутків праці, пов'язаної з генеруванням ідей та отриманням нової інформації. З огляду на це здатність працівників до пошуку нового та його втілення в конкретних продуктах та послугах стає сьогодні найважливішою передумовою високої конкурентоспроможності як самих працівників, так і підприємства загалом.

Список літератури:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
2. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів: ІРД НАН України. – 2007, вип. 3 (65). – С. 9–27.
3. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу підприємства / Л.І. Михайлова. – Суми: «Довкілля», 2003. – 326 с.
4. Денисюк В.А. Високі технології і високонаукоємні галузі – ключові напрями в інноваційному розвитку / В.А. Денисюк // Економіст. – 2004. — № 5. — С. 76—81.
5. Ушенко Н.В. Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://web.znu.edu.ua/herald/issues>.