

## РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 332.1:330.341:08

**Антохов А.А.**,  
доктор економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економічної теорії, менеджменту і адміністрування,  
*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича*

### ВЗАЄМОВПЛИВИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

**Антохов А.А. Взаємовпливи людського капіталу та інноваційного розвитку економіки.** У статті досліджено питання вдосконалення методології управління людським капіталом як визначального фактору та необхідної умови активізації інноваційного розвитку. Розглянуто підходи до виявлення сутності людського капіталу, виявлено вплив на економічне зростання. Зазначено, що як і для всієї країни загалом, так і для регіонів зокрема перспективи подальшого інноваційного розвитку значною мірою визначаються якістю людського капіталу, перш за все його інтелектуальною складовою. Проаналізовано людський капітал з позиції різних рівнів, таких як макро-, мезо-, мікро-, нано-. Зазначено, що ядром людського капіталу є компетенції та застосування компетентнісного підходу.

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, компетенції, інноваційний розвиток, регіон, регіональні трансформації.

**Антохов А.А. Взаимовлияния человеческого капитала и инновационного развития экономики.** В статье исследован вопрос совершенствования методологии управления человеческим капиталом как определяющего фактора и необходимого условия активизации инновационного развития. Рассмотрены подходы к выявлению сущности человеческого капитала, выявлено влияние на экономический рост. Указано, что как и для всей страны в целом, так и для регионов в частности перспективы дальнейшего инновационного развития в значительной степени определяются качеством человеческого капитала, прежде всего его интеллектуальной составляющей. Проанализирован человеческий капитал с позиции различных уровней, таких как макро-, мезо-, микро-, нано-. Указано, что ядром человеческого капитала являются компетенции и применение компетентного подхода.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, компетенции, инновационное развитие, регион, региональные трансформации.

**Antohov A.A. Interaction human capital and innovative development of the economy.** The issue of improving the methodology of human capital management as a determining factor and necessary condition for activating innovation development is researched in the article. Approaches to identifying the essence of human capital and the impact on economic growth are considered. It is noted that, as for the whole country as a whole, and for the regions, the prospect of further innovation development is largely determined by the quality of human capital and, above all, its intellectual component. The article analyzes human capital from the standpoint of different levels, such as: macro, meso, micro, nano. It is indicated that the core of human capital is the competence and application of the qualitative approach. The task of growth of intellectual capital with the purpose of innovation development is in the plane of forming the totality of competencies of human resources corresponding to its requirements, as well as the provision of investments. An indicator of efficiency can be the profitability of investment in competence, which is defined as the ratio of GDP to the amount of household expenditure on education, public investment in the development of education and science, the cost of enterprises and organizations to increase the professional level of employees.

**Key words:** intellectual capital, competencies, innovation development, region, regional transformations.

**Постановка проблеми.** Особливої актуальності в умовах модернізації економіки набуває питання вдосконалення методології управління людським капіталом як визначального фактору та необхідної умови активізації інноваційного розвитку. Людський капітал, як і раніше, залишається найважливішою конкурентною перевагою будь-якої економіки. Однак інноваційний розвиток регіонів стикається з необхідністю

подолання чинників недостатнього рівня освіти, консервативності мислення, демографічного спаду, відсутності життєвих установок, моделей поведінки, що сприяють поширенню інновацій в економіці і суспільному житті.

Таким чином, об'єктивно виникає потреба наукового розвитку підходів до управління людським капіталом в інтересах інноваційного розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням теоретичної та методологічної основи людського капіталу та інноваційного розвитку приділяли увагу вітчизняні і зарубіжні науковці, а саме Г. Беккер, С. Вовканич, Дж. Мінцер, М. Долішній, С. Злупко, В. Куценко, В. Мікловда, Дж. Коулман, У. Садова, М. Семикіна, Л. Семів, С. Пирожков, М. Пітюлич, Л. Шаульська, Л. Шевчук.

**Формулювання цілей статті.** Інноваційний розвиток всієї країни загалом, безумовно, визначається станом речей в регіонах. Формування суспільства, заснованого на знаннях, в такій країні, як Україна, неможливо уявити без економічно сильних регіонів і проведення ефективної скоординованої регіональної політики. Невід'ємною складовою такої політики мають бути регіональні програми розвитку людського потенціалу. Для всієї країни загалом перспективою подальшого інноваційного розвитку значною мірою визначаються якістю людського капіталу, перш за все його інтелектуальної складової. Ми повинні підкреслити, що вихід на випереджальну траєкторію економічного зростання можливий насамперед на основі розвитку приватної ініціативи та інтелектуального капіталу.

Таким чином, об'єктивно виникає потреба наукового розвитку підходів до управління людським капіталом в інтересах інноваційного розвитку. Визначення взаємовпливів людського капіталу та інтелектуального розвитку стають нагальною потребою в розумінні сутності інноваційних процесів як в регіонах, так і в країні загалом.

Метою статті є наукове обґрунтування взаємовпливів людського капіталу та інноваційного розвитку. Завданнями при цьому встановлено:

- узагальнення нових викликів інноваційного розвитку відповідно до технологічно-сингулярних ознак;
- формування структури людського капіталу, що відповідає цілям управління на регіональному рівні, а також на рівні всієї країни;
- визначення розуміння людського капіталу на різних рівнях економіки;
- виявлення залежності розвитку людського капіталу від компетенцій людських ресурсів і суми «правильних» інвестицій.

**Виклад основного матеріалу.** Людський капітал формується в результаті інвестицій в освіту, професійне навчання та здоров'я. Отже, віддача від людського капіталу може бути двох типів, таких як віддача від знань, умінь і навичок; віддача від збільшення часу працевдат-

ності населення. Тому структуру людського капіталу можна представити у вигляді двох типів, а саме капітал компетенцій (інтелектуальний капітал) і капітал здоров'я.

Інтелектуальний капітал – це активи, які є результатом вкладень в освіту і науку, виробниче навчання, підвищення кваліфікації, пошук інформації на ринку праці, мотивацію та цінності [1, с. 280].

Більшість вчених, які висвітлюють у наукових працях питання інтелектуального капіталу, як вже було сказано вище, включає до складу інтелектуального капіталу освіту, виробниче навчання, підвищення кваліфікації, пошук інформації на ринку праці. Мотивація як один з елементів людського капіталу названа в працях одного з основоположників теорії людського капіталу, а саме в роботах Г. Беккера [2]. Мотивація поряд з цінностями працівника забезпечує його прагнення до якісної праці, яка можлива тільки тоді, коли є відповідні «загальні» та «специфічні» знання. Прагнення навчатися і надалі підвищувати свою кваліфікацію також притаманне не кожному, а тільки тій людині, яка має відповідну мотивацію та цінності. Цінності – переваги людини, що впливають на прийняті ним рішення та його поведінку в процесі навчання і здійснення трудової діяльності. Не випадково в сучасному менеджменті та теорії управління персоналом відводиться найважливіше місце цим категоріям.

Капітал здоров'я як актив виникає в процесі підтримки власного здоров'я в стані, який дає змогу трудитися і виконувати якісно всі виробничі завдання в контексті програми фізичних зусиль і витрачання власної енергії.

Структура людського капіталу представлена на рис. 1.

Запропонована структура людського капіталу є досить повною, виразною і конкретною для цілей управління на регіональному рівні, а також на рівні всієї країни.

Всі компоненти аксіоматично корелюють з показниками економічного розвитку і характеризують стан трудових ресурсів. При цьому зберігається державний підхід до людського капіталу як стратегічного ресурсу. Перевагами запропонованої структури людського капіталу з позиції регіонального управління є:

- спадкоємність наукових точок зору;
- забезпечення достатнього мінімуму впливу складових людського фактору на інноваційний розвиток [3, с. 85–87].

Запропонована структура враховує точки зору, що склалися в наукових дискусіях, які були досить

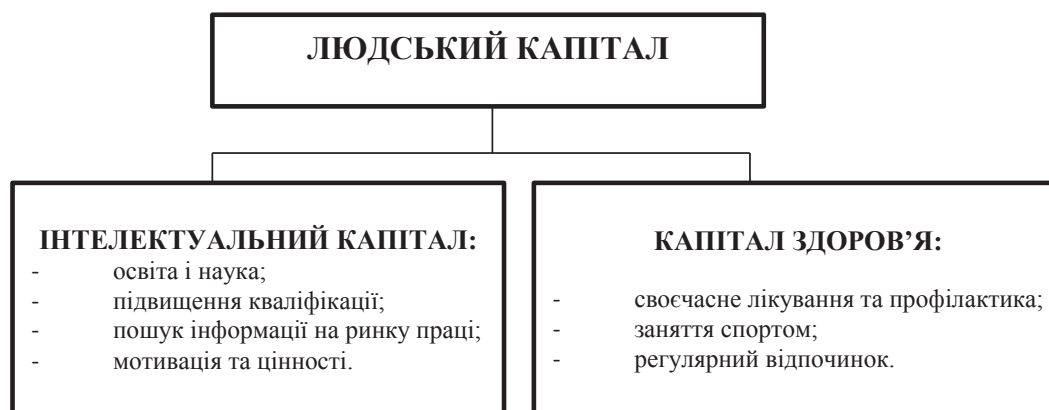


Рис. 1. Структура людського капіталу

детально розглянуті вище. Водночас ця структура включає необхідний і достатній мінімум факторів, пов'язаних з людиною і здатних чинити принциповий вплив на інноваційний розвиток. З іншого боку, освіта, наука, працевлаштування, охорона здоров'я, інститут сім'ї як окремі елементи людського капіталу нині неповною мірою схильні до цільового управління державною політикою і де-факто не є її пріоритетами. Як показує практика, саме у сфері інноваційного розвитку в регіональному управлінні є ще багато прогалів.

Безумовно, всі складові мають однаково важливе значення з точки зору державної політики країни, в якій якісний і кількісний ріст людського капіталу відноситься до першочергових завдань. Однак слід зазначити, що в інтересах інноваційного розвитку особливої уваги заслуговує інтелектуальний капітал. Тільки в країні з високим інтелектуальним капіталом можливий розвиток економіки на основі інновацій. Крім того, здійснюючи перехід до нового типу економічного розвитку, а саме технологічно-сингулярного, в якому основним фактором розвитку виробництва є знання, технології та інновації, Україна не може нехтувати інтелектуальним капіталом. Головним генератором нових ідей та знань є людина.

За влучним визначенням К. Маркса, «економічні епохи розрізняються не тим, що виробляється, а тим, як виробляється, якими засобами праці» [4, с. 190]. Отже, можна сміливо стверджувати, що основою інноваційного розвитку є зростання інтелектуального капіталу як окремої людини, так і країни загалом. Для визначення механізмів розширеного відтворення інтелектуального капіталу необхідно розглянути сутність цієї дефініції та критично оцінити дискусії про неї. Термін «інтелектуальний капітал» спочатку був сформульований Дж.К. Гелбрейтом стосовно опису інтелектуальної діяльності [5, с. 406]. З тих пір цей термін міцно закріпився в економічній теорії і набуває все більшої актуальності.

З точки зору управління інтелектуальним капіталом важливо відзначити його рівневу структуру. Так, розрізняють інтелектуальний капітал людини, організації, регіону та країни. В. Голубкин, Л. Клеїв і Л. Патока наводять широке трактування інтелектуального капіталу як перетворення знань і невловимих активів в корисні ресурси, які дають конкурентні переваги індивідуумам, фірмам і націям [6].

Іншими словами, інтелектуальний капітал розглядається в певній площині або, точніше, системі координат, де екзогенною величиною є інтелектуальна діяльність людини, групи людей (персоналу) або сукупності людей (жителів регіону, країни). Ендогенною величиною виступає інтелектуальний капітал.

Основна увага вчених і практиків-управлінців прикута до проблем інтелектуального капіталу як нового ресурсу організаційного розвитку. У зв'язку з цим, як показує термінологічний аналіз наукових джерел, найбільш опрацьованими є питання визначення дефініції «інтелектуальний капітал» стосовно людини та організації [7]. Щодо організації, то численні дослідження організаційних аспектів інтелектуального капіталу, його ролі та впливу на економічні результати діяльності сприяли появі нового напрямку теорії фірми з урахуванням умов економіки, яка заснована на знаннях.

Грунтуючись на формулюванні інтелектуального капіталу як складової частини людського капіталу, дамо визначення інтелектуального капіталу людини.

Інтелектуальний капітал людини – сукупність накопичених знань, умінь, навичок для здійснення трудової діяльності, пошуку інформації для кращих умов працевлаштування, мотивації до якісного виконання виробничих завдань і підвищення кваліфікації, а також цінностей, які узгоджуються з цінностями фірми.

Щодо інтелектуального капіталу в макроекономічному аспекті, то тут питання залишається найменш дослідженим як стосовно термінології, так і стосовно оцінки та управління [8].

В постіндустріальному суспільстві економіки знань інтелектуальний капітал набуває статусу національного багатства, оскільки від його нарощування, успішного використання та розширеного відтворення залежить майбутнє країни. В основі інтелектуального капіталу регіону та загалом країни також лежить перш за все здатність жителів території (країни або регіону) до усвідомленої інтелектуальної діяльності, заснованої на застосуванні знань, умінь і навичок, які були отримані ними в процесі навчання. Багатство країни складається з окремих результатів діяльності окремих індивідів, фірм, регіонів.

Проте сума знань і вміння їх практичного застосування багато в чому визначаються компетенціями (загальними і професійними), які були закладені в процесі навчання в школі, коледжі, ВНЗ.

Таблиця 1

**Інтелектуальний капітал на різних рівнях**

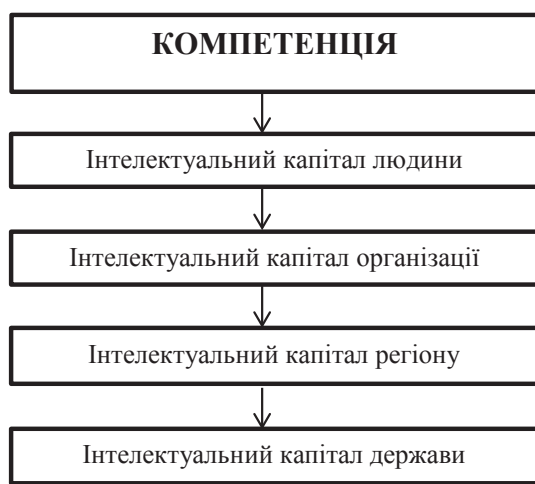
Рівні	Інтелектуальний капітал	Визначення
Макрорівень	Національний інтелектуальний капітал держави	Сукупність знань, умінь і навичок населення країни, необхідних для досягнення стратегічних цілей.
Мезорівень	Інтелектуальний капітал регіонів	Сукупність знань, умінь і навичок жителів регіону, достатніх для виконання завдань соціально-економічного розвитку регіону.
Мікрорівень	Інтелектуальний капітал фірми	Сукупність знань, умінь і навичок для досягнення стратегічних цілей підприємства.
Нанорівень	Інтелектуальний капітал людини	Сукупність знань, умінь і навичок для досягнення особистих цілей.

Наведені визначення сформульовані із застосуванням компетентнісного підходу, який має право на існування.

Компетентнісний підхід – це підхід, заснований на тому поданні, що ядром інтелектуального капіталу будь-якого рівня є компетенція (рис. 2). Все інше – це результати застосування на практиці компетенцій, придбаних в процесі навчання, виховання в сім'ї та функціонування в соціокультурному середовищі. Освітній рівень індивіда залежить від суми компетенцій, як і його подальше прагнення до отримання та вдосконалення спеціальних

професійних знань в організації. Здатність правильного використання інформації на ринку праці – це теж важлива компетенція, значимість якої зростає в умовах активізації та глобалізації процесів обміну. Мотивація і цінності також спочатку становлять результат виховного процесу в навчальному закладі [9, с. 27].

Пізніше, працюючи в організації, людина, що оперує базовими установками до сприйняття внутрішньофірмових цінностей і культури, робить особливий внесок в розвиток інтелектуального потенціалу, який приносить додаткову вартість. І в цьому сенсі мотивація та цінності становлять специфічний капітал, в який організація спочатку вкладає з метою формування корпоративної культури, але натомість отримує прихильних співробітників, які вболівають за справу.



**Рис. 2. Компетенція як ядро інтелектуального капіталу**

Структура інтелектуального капіталу складається з двох основних видів капіталу, а саме людського і структурного.

Людський капітал є синтезом реальних і потенційних інтелектуальних здібностей, а також відповідних практичних навичок співробітників компанії. Структурний капітал поділяється на капітал процесних, інноваційних, клієнтських факторів та включає чинники баз даних, брендів та ІТ-систем компанії. Процесний капітал –

це капітал ефективних бізнес-процесів компанії. Наявність або відсутність здібностей стимулює в першому випадку і не стимулює в другому – формуванні компетенцій.

Структурний капітал є результатом компетентності організації як професійного і мотивованого на результати колективу, що має достатній рівень компетентності. Отже, можна припустити, що величина інтелектуального капіталу прямо залежить від компетенцій людських ресурсів і суми «правильних» інвестицій (рис. 3). Під «правильними» інвестиціями слід розуміти вкладення в освіту, підвищення кваліфікації та в усі джерела придбання нових знань і практичних навичок, що відповідають вимогам інноваційної економіки.



**Рис. 3. Функція інтелектуального капіталу**

**Висновки.** Таким чином, завдання зростання інтелектуального капіталу з метою інноваційного розвитку перебуває в площині формування сукупності компетенцій людських ресурсів, відповідних її вимогам, а також забезпечення інвестицій. Джерелами інвестицій є витрати домашніх господарств на освіту, державні вкладення в розвиток освіти й науки, витрати підприємств та організацій на підвищення професійного рівня працівників. Віддачею від інвестицій в компетенції на державному рівні є не тільки зростання інтелектуального капіталу як такого, але й зростання ВВП. В умовах інноваційного розвитку характеристикою результативності вкладень в компетенції є динаміка обсягу інноваційної продукції.

Показником ефективності може служити рентабельність інвестицій в компетенції, яка визначається як відношення ВВП до суми витрат домашніх господарств на освіту, державні вкладення в розвиток освіти й науки, витрати підприємств та організацій на підвищення професійного рівня працівників.

### Список використаних джерел:

1. Antohov A. Innovative culture of the population as the basis for the development of technological and singular regional economic. Economics, management, law: socio-economic aspects of development: collection of scientific articles. Vol. 1. Edizioni Magi, Roma, Italy, 2016. P. 279–282.
2. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / пер. с англ. Москва: ГУ-ВШЭ, 2003.
3. Кравчук Н. Інтелектуальний капітал як чинник збільшення вартості підприємства: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04; ТНЕУ. Тернопіль, 2017. 192 с.
4. Маркс К. Капитал. Вторая книга. Процесс обращения капитала. Сочинения. Т. 49.
5. Гэлбрейт Д. Экономические теории и цели общества / под ред. Н. Иноземцева. Москва: Прогресс, 1979.
6. Голубкин В., Клеева Л., Патока Л. Интеллектуальный капитал в эпоху глобализации мировой экономики. Креативная экономика. URL: <http://creativeconomy.ru/library/prd1011.php>.
7. Сіденко В. Імперативи системного реформування української економіки крізь призму асоціації України з ЄС. Україна-2014: соціально-економічна криза та пошук шляхів реформування. Київ, 2014. URL: [http://www.razumkov.org.ua/upload/2014\\_Ekonomika\\_101114\\_NNN.pdf](http://www.razumkov.org.ua/upload/2014_Ekonomika_101114_NNN.pdf).
8. Макаров В. Экономика знаний: уроки для России. Наука и жизнь. 2017. № 3. Март. URL: [www.nkj.ru/archive/articles/2874](http://www.nkj.ru/archive/articles/2874).
9. Битий А. Сутність інтелектуального капіталу в сучасних умовах. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 2. Т. 1. С. 26–29.