

УДК 330.341.1007

А.В. Лапін, канд. екон. наук, Одес. нац. політехн. ун-т

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

А.В. Лапін. Людський капітал: джерела формування та значення для інноваційного розвитку економіки. Розглянуто чинники, що здержують формування інноваційного розвитку економіки. Визначено роль людського капіталу у розв'язанні цієї проблеми та шляхи його зростання.

Ключові слова: постіндустріальна економіка, інноваційний розвиток, інфраструктура інноваційної діяльності, мотивація інтелектуальної праці, безперервність освіти.

А.В. Лапін. Человеческий капитал: источники формирования и значение для инновационного развития экономики. Рассмотрены факторы, сдерживающие формирование инновационного развития экономики. Определена роль человеческого капитала в решении этой проблемы и пути его роста.

Ключевые слова: постиндустриальная экономика, инновационное развитие, инфраструктура инновационной деятельности, мотивация интеллектуального труда, непрерывность образования.

A.V. Lapin. Human capital: the sources and significance for the innovation development of economy. The factors that inhibit the formation of innovation development of economics are considered. The role of human capital in solving this problem is determined, as well as its growth directions.

Keywords: post-industrial economics, innovation development, infrastructure of innovation activities, motivation activities of intellectual work, the continuity of education.

Развитие цивилизации в XX веке показало, что главным фактором постоянного экономического развития является рост интеллектуального потенциала и научно-технологических инноваций. Успех определяется, прежде всего, знаниями и умениями. Не случайно XXI век получил название “столетие знания”. Формирование общества знаний является общим приоритетом на сегодняшний день. Промышленная экономика уступает место интеллектуальной.

На фоне становления постиндустриальной экономики все большее значение в качестве фактора экономического роста приобретает человеческий интеллект, творческие способности людей, их предприимчивость, появляется понятие “человеческий капитал”.

Вопросам важности человеческого капитала в создании эффективной экономики посвящены работы как зарубежных, так и отечественных авторов.

Однако, проблема активизации творческой деятельности, как условия перехода на инновационную модель развития, остается актуальной для нашей страны, которая по-прежнему не входит в число технологично-инновационных стран, а ее доля на рынке наукоемкой продукции составляет 0,04 % [1].

Целью статьи является изучение факторов, сдерживающих формирование мотивационно-действующих механизмов роста человеческого капитала.

Изучение проблемы формирования человеческого капитала показывает, что вопросы его роста решаются в двух направлениях:

— путем увеличения средств на науку, научно-технические разработки и их внедрение. Это направление дополняется развитием различных форм рыночной инфраструктуры инновационной деятельности;

— путем инвестирования в человеческий капитал (образование, информационный поиск, подготовку и переподготовку, мотивацию творческого труда).

Инновационная модель развития экономики требует увеличения средств на науку, научно-технические разработки и их внедрение. Лидерами в формировании инновационной деятельности являются: Швеция — 3,8 % от ВВП, Финляндия — 3,5, Япония — 3,18, США — 2,59.

В большинстве стран основным источником финансирования науки и техники являются государственные средства: в Великобритании — 62, Германии — 78, Бельгии — 100 % [1].

Растут и расширяются формы рыночной инфраструктуры инновационной деятельности.

Европейская инновационная структура насчитывает в настоящее время около 1,5 тыс. различных инновационных центров, в т.ч. более 260 научно-технологических парков. В США — 140 научных и технологических парков. В Украине действующих — 8 [1].

Активизация инновационной деятельности невозможна без укрепления отношений между наукой и образованием. Отсюда необходимость совершенствования образования и мотивации творческих работников к инновациям, стимулирования интеллектуального труда.

Под “человеческим капиталом” обычно понимается совокупность знаний, практических навыков, творческих способностей, которые содействуют результатам его деятельности.

Человеческий капитал накапливается аналогично материальному и финансовому капиталам путем вложения средств для получения прибыли в будущем. Поэтому образованию уделяется особое внимание в любом обществе. Оно объединяет интересы как лиц, желающих получить образование, так и инвесторов образования.

Мировой банк, оценивая конкурентоспособность Украины по субфактору “Высшее образование и обучение”, отмечает негативную тенденцию. В основе ее лежат следующие факторы:

— недостаточное финансирование образования;

— недостаточный уровень подготовки выпускников по отдельным специальностям, способных работать в новых условиях и требующих высокого уровня аналитического мышления;

— низкий внутренний уровень потребности в работниках в наукоемких отраслях.

Существует прямая зависимость между темпами затрат на науку, образование и численностью творческих работников, составляющих человеческий капитал. В результате низкого финансирования науки и образования в Украине численность творческих работников на 1000 человек приблизительно вдвое ниже, чем в Германии, и в 2,8...2,9 раза, чем в России [2].

Решение проблемы заключается, очевидно, в переходе на непрерывное обучение. При этом базовое образование периодически дополняется программами дополнительного образования, а само базовое образование организуется не как законченное, а только как основа, дополненная другими программами, и при этом ступенчатая.

Переход на ступенчатое образование порождает проблему диверсификации методологии и методик обучения на разных стадиях профессиональной подготовки, а значит увеличения затрат на научные разработки в этом направлении.

Важным моментом роста человеческого капитала является мотивация к повышению уровня образования и творческого труда.

Мотивация интеллектуального труда определяется многими факторами. Среди них одним из важных является материальная заинтересованность. Мотивационный потенциал оплаты интеллектуального труда в нашей стране используется недостаточно.

Для того, чтобы материальная заинтересованность служила мотивацией участия в инновациях, размер вознаграждения должен соотноситься с результативностью интеллектуального труда и тем самым стимулировать ее. Например, уровень оплаты труда в инновационном процессе в США в 2,5, в Японии в 2,7, в Швеции в 2,1 раза выше, чем по промышленности [2]. При этом часть заработной платы выплачивается в виде премий, которая зависит от полученного результата. Устанавливаются ежегодные премии за коммерческие успехи.

Для творческих работников денежная мотивация, безусловно, играет важную роль, но в некоторых случаях более важным становятся мотиваторы самовыражения как средство удовлетворения потребности более высокого порядка. Например, престиж, удовлетворенность работой, карьера, власть и влияние, возможности самовыражения как личности. Поэтому важна разработка системы мотивации, приспособленной к психологии индивида.

В практике современных компаний реализуется двухмоментный подход к стимулированию труда в инновационном процессе:

- стремление максимально активизировать творческую личность;
- направить активность на достижение конкретного коммерческого результата.

С этой целью используется большое число как материальных, так и нематериальных стимулов и создание взаимодополняющей системы стимулирования, а также придание стимулированию труда в инновационном процессе постоянного характера.

Большую роль в мотивации творческого труда работника играет создание “окружающей среды”, т.е. определенных условий труда, которые стимулируют творческую деятельность. “Окружающая среда” должна включать обеспечение нужными современными ресурсами, освобождение от вспомогательной работы, предоставление самостоятельности.

Примером динамического роста экономики на основе развития науки, образования, передовых наукоемких отраслей являются новые индустриальные страны Юго-Восточной Азии (Южная Корея, Тайвань, Сингапур, Гонконг).

В инновационной сфере Украины наблюдаются негативные процессы, которые имеют место в целом в экономике страны. Инновационная сфера не стала привлекательной для творческого персонала. По данным исследования, проведенного YE Austion Associates (YAA), по объему “утекших мозгов” Украина занимает 52 позицию среди 60 стран. Наряду с внешней “утечкой умов”, наблюдается внутренняя, т.е. переход наиболее способных молодых специалистов из сферы исследований в бизнес.

Возможность Украины стать одним из лидеров в ключевых для страны отраслях требует проведения государственной политики, направленной на устранение негативных последствий недофинансирования науки и образования, создание действующих мотивационных механизмов активизации творческого труда и построении системы образования, способной обеспечить раскрытие человеческого потенциала и возможность его самореализации.

Литература

1. Федуллова, Л.І. Економіка знань / Л.І. Федуллова. — К., 2010. — 499 с.
2. Біла книга. Інтелектуальна власність в інноваційній економіці України. — К., 2008 — 448 с.

References

1. Fedulova, L.I. Ekonomika znan [Knowledge Economy] / L.I. Fedulova. – Kyiv, 2010. – 499 p.
2. Bila knyha. Intelektualna vlasnist v innovatsiinii ekonomitsi Ukrainy. [White Paper. Intellectual property in the innovation economy of Ukraine] — Kyiv, 2008. — 448 p.

Рецензент д-р екон. наук, проф. Одес. нац. политехн. ун-та Забарная Э.Н.

Поступила в редакцию .21 февраля 2012 г.