

УДК 378.31

Чижова Н.Є.*кандидат економічних наук,
Красноармійський індустріальний інститут
Донецького національного технічного університету***НОВІТНІ ФОРМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ
У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ****DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL NEWEST FORMS
OF INNOVATIVE LABOUR IN CONTEXT OF****АНОТАЦІЯ**

У статті досліджено розвиток людського капіталу у контексті інноваційної праці. Запропоновано визначення категорії «інноваційна праця». Розглянуто основні форми інноваційної праці. Доведено, що ефективне управління людським капіталом має базуватися не лише на ефективному його накопленні, але й на відтворенні шляхом стимулювання та розвитку інноваційної праці.

Ключові слова: розвиток людського капіталу, інноваційна праця, особливості інноваційної праці, форми інноваційної праці.

АННОТАЦИЯ

В статье исследовано развитие человеческого капитала в контексте инновационной работы. Предложено определение категории «инновационная работа». Рассмотрены основные формы инновационной работы. Доказано, что эффективное управление человеческим капиталом должно базироваться не только на эффективном его накоплении, но и на воспроизведении путем стимулирования и развития инновационной работы.

Ключевые слова: развитие человеческого капитала, инновационный труд, особенности инновационного труда, формы инновационного труда.

ANNOTATION

In the article investigational development of human capital in the context of innovative labour, determination of category is offered «innovative labour», the basic forms of innovative labour are considered. It is well-proven that an effective management a human capital must be based not only on his effective piling up but also recreation by stimulation and development of innovative labour.

Keywords: development of human capital, innovative labour, features of innovative labour, form of innovative labour.

Постановка проблеми. У 60-70-х роках ХХ століття в розвинутих країнах розгорнулася друга хвиля науково-технічного прогресу, що обумовила перехід від індустріального до інформаційного способу розвитку. Сутність даного переходу полягає в тому, що інформаційна технологічна парадигма охоплює усі сфери та галузі економіки, що змінює її масштаб, динаміку та внутрішній зміст. Такі структурні зміни сучасної економіки розглядаються нині як глобальний структурний прорив, що обумовив перехід від «матеріальної» до «інтелектуальної» економіки та новітніх форм інноваційної діяльності.

Зростання значущості знань, умінь і творчого потенціалу працівників зумовило появу концепції людського розвитку, яка стала найкращим здобутком людської цивілізації. У рамках цієї концепції спостерігається тенденція поглиблення досліджень проблеми людини від ана-

лізу особливостей використання людських ресурсів до можливостей створення якісно нових людських продуктивних здібностей [12]. Інноваційний вектор розвитку трансформує капітал через соціально-трудова відносини, а саме відбуваються перетворення у змісті та соціально-економічній формі праці як діяльності, передусім творчої, інноваційної.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Означені тенденції зумовили виникнення теорії людського капіталу, засновниками якої вважаються провідні вчені розвинутих країн: Т. Шульц [14], Г. Беккер [2], Дж. Кендрік [5] та ін. У вітчизняній практиці варто відзначити науковий внесок у дослідження цього питання таких авторів, як М. Долішній [4], С. Злупко [4], В. Данюк [4] та ін. Дослідженню різних аспектів інноваційних процесів присвячено праці вітчизняних та зарубіжних учених Ю. Бажала [1], П. Друкера, Й. Шумпетера [15] та ін. Теоретичне підґрунтя сучасних уявлень про особливості праці творчого характеру закладено у публікаціях Л. Коваль [6], В. Черненко [13] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблеми відтворення людського капіталу залишаються в колі особливої уваги науковців. Проте проблема інноваційної праці та її новітні форми в системі розвитку людського капіталу залишаються слабо дослідженими, а саме: не конкретизовано її зміст, процес, продукт, форми, відсутні системні наукові уявлення про цілісний механізм управління інноваційною працею.

Необхідність пошуку нових підходів до управління людським капіталом в умовах запровадження інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки підтверджує актуальність даної проблематики та зумовлює необхідність подальшого дослідження соціально-економічної природи людського капіталу та інноваційної праці.

Метою статті є дослідження розвитку людського капіталу у контексті інноваційної праці.

Виклад основного матеріалу. Категорію «людський капітал» можна вважати певним логічним продовженням розвитку ланцюга категорій: робоча сила – трудові ресурси – трудовий потенціал – людський фактор. Вона зу-

мовлює необхідність дослідження залежності між доходами людини, підприємства, фірми чи держави від природних здібностей, знань, освіти, здоров'я, професійних навичок, мобільності, комунікабельності та інших якостей людей, тобто тих складових трудового потенціалу, які забезпечують найбільший вплив на зростання продуктивності праці і доходів. І саме здатність приносити прибуток є найважливішою рисою, що пов'язує його з категорією капіталу. Ще Карл Маркс свого часу зазначав, що лише жива праця створює вартість і додаткову вартість. У сучасній термінології це виражається поняттями трудової активності, здатності до творчості, новаторства, участі в інноваціях. При цьому важлива увага приділяється процесам накопичення якісних характеристик людських ресурсів, які давно перебувають у полі зору дослідників у рамках людського капіталу [12].

Іншими словами, людський капітал це не тільки запас, умінь, навичок, а й стан цього запасу і його використання і, як правило, використання запасу знань для задоволення потреб клієнтів ставати на перше місце. Саме людський капітал, або людський потенціал, є ресурсом, що містить найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації. Людський чинник став розглядатися як об'єкт інвестицій більш важливий, ніж обладнання і технологія.

Однією з основоположних проблем розвитку країни нині є приведення у відповідність рівня розвитку людського капіталу та інноваційної праці до рівня розвитку сучасних технологій. За умов досягнення збалансованого розвитку цих факторів можливе реальне економічне зростання. Дослідники, які вивчають роль людського капіталу у діяльності підприємств, окремо виділяють інноваційну працю як каталізатор соціального, економічного та інноваційного розвитку. Інноваційна праця відіграє величезну роль в інноваційному розвитку підприємства, вона є результатом розвитку людського капіталу підприємства. З одного боку, для створення інновацій необхідна інноваційна праця персоналу, яка відповідає вимогам ринку в сенсі створення нововведень, а з іншого – самі нововведення вимагають зміни якісних характеристик людського капіталу підприємства. Таким чином, це підтверджує той факт, що частиною розвитку людського капіталу підприємства є не лише розвиток персоналу, його якісних характеристик: знань, умінь, навичок, кваліфікації, але й організація стимулювання інноваційної праці.

Дослідження проблеми інноваційної праці у рамках людського капіталу знаходяться поки що на початковій стадії. Передусім, необхідно визначити та дослідити зміст інноваційної праці як економічної категорії та її форми.

О. Герасименко стверджує, що термін «інноваційна праця» є похідним від терміна «інновація», та наводить характерні риси інноваційної праці, що полягають у такому [3]:

- застосування складних засобів праці у трудовій діяльності;
- мультиопераційність трудових процесів, їхня багатоаспектність, різноплановість на відміну від монодіяльності за технократичною системою;
- обізнаність працівників у специфіці технологічних процесів у цілому, а не лише їхніх окремих етапів та операцій;
- підвищення частки контрольних операцій, які вимагають особливого зосередження уваги, підвищеного психологічного навантаження;
- необхідність самостійного прийняття рішень, що забезпечують створення якісного кінцевого продукту праці.

Враховуючи вищевказане, автор вважає за доцільне в якості критерію інноваційної праці враховувати не структурно-рівневі характеристики, а деякі специфічні властивості, що пов'язані з результатом діяльності. Таким особливим результатом може виступати наявність якісної новизни у будь-якому вигляді відтворювальної діяльності незалежно від конкретного прояву та характеру призначення – продукт, технологія, послуга, управлінська раціоналізація, наукове або культурне досягнення, що вносить елемент новизни в процес виробництва або інший аспект життя в цілому.

Е. Лутохіна визначає інноваційну працю як активність суб'єкта, при якій свій особовий трудовий потенціал він використовує як основний засіб практичного впровадження якихось новаций, внаслідок чого створюється інноваційний продукт і забезпечується зростання соціально-економічної ефективності [8].

На нашу думку, інноваційна праця – це процес перетворення людського капіталу окремою особистістю, групою людей, колективом (індивідуально-інтелектуальною системою) за допомогою посередників (технічних систем) метою якого є створення новинок та запровадження інновацій, діяльність як самореалізація, виробництво матеріальних та духовних благ, що задовольняють нові потреби споживача.

Суб'єктами інноваційної праці є працівники, які здатні створювати нові знання й активно їх використовувати, адже результатом такої праці є нові ідеї, образи, що визначаються насамперед творчими здібностями до певного виду діяльності, активністю людини, умовами реалізації цих здібностей у суспільстві. Такі кадри повинні бути спроможними та схильними до інновацій [7].

Глибина радикального процесу перетворення людського капіталу в інноваційну працю полягає в тому, що в умовах ринкових перетворень недостатньо володіти певним запасом, умінь та навичками постає необхідність їх залучення в практичну переробку ресурсів як джерело інноваційного розвитку. Трудова теорія вартості заміщується теорією «вартості, що створюється знаннями» (knowledge-value). Як підкреслює засновник цієї теорії Т. Сакаїя,

«...ми вступаємо в новий етап цивілізації, на якому рушійною силою є цінності, створювані знаннями» [11].

Із заміщенням праці знаннями на перший план в діяльності підприємств, організацій виходить задача акумулювання людського капіталу, виявлення та розповсюдження інформації та досвіду, створення передумов для розподілу та передачі знань [9]. Серцевиною розвитку людського капіталу стає механізм управління інноваційною працею, що перетворює підприємства та організації в систему, що використовує передовий досвід та залучає у процес пошуку інноваційних рішень весь колектив.

До основних форм інноваційної праці автор вважає за доцільне віднести такі:



Рис. 1. Новітні форми інноваційної праці

- суспільна;
- ринкова.

До суспільної форми інноваційної праці належать результати, які не мають безпосередньої ринкової оцінки. Це інформація про нові закономірності, властивості досліджуваних об'єктів тощо, які людиною не створюються, а лише підтверджуються як об'єктивно існуючі, а також духовні цінності.

До ринкової форми інноваційної праці належать результати, які є об'єктом ринкової оцінки та купівлі-продажу. Це сформовані елементи інтелектуального капіталу (інтелектуальної власності, людського капіталу, ринкових та інфраструктурних активів), продукція та послуги інноваційного характеру [3]. Суспільна та ринкова форми у сукупності утворюють соціально-економічну (рис. 1).

Соціально-економічна форма інноваційної праці відтворює систему економічних відносин, що виникають з приводу здійснення різних видів праці у сфері науково-технічної діяльності та використання її результатів у процесі виробництва продукції та надання послуг [3]. У цьому аспекті варто відзначити певні особливості інноваційної праці в системі розвитку людського капіталу (рис. 2).

У процесі формування інноваційної праці як пріоритетного напрямку відтворення та розвитку людського капіталу підприємств не менш важливим чинником є створення системи стимулювання інноваційної праці, що пов'язане із накопиченням досвіду, розумінням процесів, методик і операцій організації та обміну досвідом і знаннями. Стимулювання інноваційної праці має вирішуватися з урахуванням специфіки та внутрішньої суперечливості цього виду



Рис. 2. Інноваційна праця як можливість відтворення та розвитку людського капіталу

діяльності: по-перше, необхідно домогтися підвищення творчої активності, стимулювати пошук нестандартних рішень, створити і підтримувати атмосферу новаторства і винахідництва; по-друге, в умовах ринкової економіки необхідно забезпечити комерційний результат інноваційної праці, що виражається в конкретних показниках ефективності: зростанні прибутку, зниженні витрат, підвищенні якості продукції [10].

Висновки та пропозиції. В умовах формування стратегії інноваційного розвитку економіки необхідно приділяти належну увагу ефективному управлінню найбільш цінним людським капіталом та сприяти не лише ефективному його нагромадженню, але й відтворенню шляхом стимулювання та розвитку інноваційної праці. Окрім того, збереження і примноження людського капіталу має бути основним завданням функціонування кожного підприємства, організації, фірми. Адже саме він є генератором інноваційної праці й гарантом забезпечення конкурентоспроможності, економічної та інформаційної безпеки і ефективності розвитку економіки.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бажал Ю.М. Економічна теорія технологічних змін : навч. посібник / Бажал Ю.М. – Київ : Заповіт, 1996. – 238 с.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Беккер Г.С. [пер. с англ., сост., науч. ред. послесловия Р.И. Капелюшников, предисловия М.И. Ленин]. – М. : ГУВШЭ, 2003. – 472 с.
3. Герасименко О. Інноваційна праця: особливості змісту та соціально-економічної форми / О. Герасименко // Економіка та підприємництво : зб. наук. праць молодих учених та аспірантів / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – 2008. – Вип. 20. – С. 210-219.
4. Долішній М., Злупко С. Людський капітал, професійне навчання і соціальний захист населення / М. Долішній, С. Злупко. – Львів : НАН України. – 2007. – С. 8.
5. Кендрик Дж. Совекупный капитал США и его формирование : [пер. с англ.] / Дж. Кендрик. – М. : Прогресс, 1978. – 276 с.
6. Коваль Л.А. Інноваційна праця: сутність та проблеми подальшого розвитку в Україні / Л.А. Коваль // Вісник технологічного університету «Поділля». – 2001. – № 6(37). – С. 146-148.
7. Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки / Н.Б. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6(96). – С. 26-37.
8. Лутохина Э. Креативная трудовология: начала инноватики. – Минск : Альфа, 2008. – 253 с.
9. Мильнер Б. Управление знаниями – вызов XXI века / Б. Мильнер // Вопросы экономики. – 1999. – № 9. – С. 109-117.
10. Петрова І.Л. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – К. : Омега, 2009. – 178 с.
11. Сакайя Т. Стоимость создаваемая знаниями, или история будущего // Новая индустриальная волна на Западе. – М. : Academia, 1999. – С. 337-371.
12. Червинська Л. Використання інноваційної праці як можливість відтворення людського капіталу / Л. Червинська // Соціальна політика. – 2009. – № 7. – С. 31-40.
13. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку / В. Черненко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 30-34.
14. Шульц Т. Вложения в человеческий капитал: роль образования и научных исследований. – М. : Мысль, 1971. – С. 351.
15. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.