УДК 330.3:331.101

Галько Людмила Романівна
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій,
Тернопільський національний економічний університет
Галько Людмила Романовна
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики предприятий и корпораций,
Тернопольский национальный экономический университет
Galko Liudmyla
cand. sci. (Economics), associate professor of
enterprise economics and corporations department,
Ternopil national economic university

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІНТЕРЕСАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА
ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ
HUMAN CAPITAL FORMATION IN THE INTERESTS INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISE

Анотація: У статті розкрито зміст інноваційного розвитку підприємства та досліджено вплив інтелектуального потенціалу на його забезпечення. Визначено особливості формування людського капіталу для досягнення інноваційних цілей розвитку підприємства. Запропоновано напрямки формування кадрового потенціалу інноваційного типу на основі мотивації творчої праці та інвестування у розвиток персоналу підприємства.

Ключові слова: людський капітал, інноваційний розвиток, творча діяльність, інтелектуалізація виробництва, розвиток персоналу, мотивація, інвестування, інноваційно-активне підприємство.

Аннотация: В статье раскрыто содержание инновационного развития предприятия и исследовано влияние интеллектуального потенциала на его обеспечение. Определены особенности формирования человеческого капитала для достижения инновационных целей развития предприятия. Предложены направления формирования кадрового потенциала инновационного типа на основе мотивации творческого труда, а также инвестирования в развитие персонала предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационное развитие, творческая деятельность, интеллектуализация производства, развитие персонала, мотивация, инвестирования, инновационно-активное предприятие.

Summary: The article is concerned with disclosing the contents of innovative development company and research of intellectual capacity influence to achieve it. The features of human capital formation to achieve the innovative development goals of enterprises are given. The directions of human resources formation of innovation type based on the motivation of creative work and investment in staff are offered.

Key words: human capital, innovation development, creative activity, production intellectualization, staff development, motivation, investment, active in innovation enterprise.

Постановка проблеми. В умовах інтелектуалізації сучасного виробництва людський капітал виступає стратегічним чинником розвитку підприємства, який стимулює зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції та формує конкурентні переваги на ринку. Інноваційно-орієнтовані підприємства повинні забезпечувати не лише ефективне використання людського капіталу, але й сприяти розвитку творчих, новаторських якостей працівників, активізації їх інтелектуальної діяльності через систему професійного навчання, підвищення кваліфікації та мотивації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці формування людського капіталу та його використання в інноваційних цілях підприємства

присвячено праці багатьох вчених-економістів, таких як В.П. Антонюк, В.В. Близнюк, Н. Богацька, С.В. Волошина, О.М. Головінов, О.А. Грішнова, Т.В. Давидюк, О.В. Захарова, С.Г. Климко, Н.В. Коваленко, Н.Б. Кузнецова, А.П. Лазарева, О.С. Мороз, О.О. Наумова, О.В. Толмачова, Н.В. Ушенко, О.М. Фіщенко, М.І. Хромов, О.М. Чечель, Т.А. Ящук та інші.

Більшість наукових публікацій стосуються досліджень сутності та особливостей людського капіталу, виявлення мотивів активізації інноваційної діяльності та напрямків інвестування у розвиток персоналу підприємства.

Невирішеними на сьогодні залишаються питання формування якісного складу людського капіталу у відповідності до потреб інноваційного розвитку підприємства та підвищення ефективності його використання в умовах інтелектуалізації виробничого процесу.

Метою статті є визначення ролі людського капіталу у забезпеченні інноваційного розвитку підприємства та пошук конкретних способів активізації інноваційної складової трудової діяльності працівників.

Виклад основного матеріалу. Інтеграція економіки країни у світовий економічний простір, для якого характерний високий ступінь конкуренції, визначає необхідність переходу на якісно новий рівень розвитку ринкових відносин. Це, насамперед, стосується реалізації інноваційної моделі розвитку, націленої на ефективне використання людського капіталу підприємства, який виступає якісною складовою діяльності підприємства в умовах конкуренції. Ефективність роботи підприємства обумовлюється наявністю чітких принципів формування та розвитку людського потенціалу в контексті інноваційного розвитку. Поєднання людського капіталу та досягнень виробничої діяльності підприємства дозволять забезпечити конкурентні переваги на ринку.

Розвиток підприємства розглядається як безперервний процес, який передбачає якісні зміни економічного стану підприємства в просторі та часі, в результаті чого відкриваються нові можливості та перспективи діяльності, що дозволяють здійснювати нові функції, протидіяти негативним впливам зовнішнього середовища та позиціонувати себе на галузевому ринку.

Розвиток підприємства передбачає руйнування його рівноважного стану. Рівновага у діяльності підприємства та у відносинах із партнерами є явищем тимчасовим, яке існує протягом певного періоду і піддається змінам під впливом зовнішніх чинників. Накопичені кількісні параметри в процесі еволюції змінюють якісні характеристики підприємства, внаслідок чого порушується внутрішня узгодженість його ресурсів та відбувається стрибкоподібне перетворення організаційної структури.

Таким чином, виведення підприємства із рівноважного стану супроводжується виникненням нових пропорцій, тим самим забезпечуючи йому перехід на якісно новий рівень розвитку. Зміни у діяльності підприємства можуть носити кількісний та якісний вимір. Слід зазначити, що наявність кількісних змін характеризує процес зростання підприємства, тоді як якісні зміни вказують на його розвиток. Хоча в економічній літературі досить часто розвиток підприємства розглядається як сукупність кількісних, якісних та структурних змін в системі.

Оскільки конкурентні переваги на ринку неможливі без запровадження у діяльність підприємства інноваційних розробок та продуктів, особливо актуальним постає питання забезпечення його інноваційного розвитку, який передбачає безперервний пошук і використання нових способів реалізації потенціалу підприємства в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Основу інноваційного розвитку формує процес розробки та реалізації новинок (інноваційний процес) та наявність у підприємства відповідного ресурсного забезпечення такого процесу та можливостей його впровадження (інноваційний потенціал) [5, с. 149]. Таким чином, інноваційний розвиток поєднує у собі як технологічну сторону розробки та впровадження новинок, так і інтелектуальну його складову, яка представлена кваліфікованими кадрами, здатними творчо мислити, ризикувати, генерувати ідеї та розробляти способи їх матеріалізації і практичного використання.

Інноваційний процес спрямований на використання та комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок та передбачає поступове

перетворення знань в інновацію, здатну задовольнити суспільні потреби. Під час інноваційного процесу можуть створюватися не лише очікувані інноваційні продукти, а й супроводжувальні інновації, які є побічним результатом креативної (творчої) інноваційної діяльності на певному її етапі. Інноваційний потенціал відображає максимальні можливості підприємства генерувати високу активність у сфері впровадження інновацій та реалізовувати їх на власному виробництві або організаційній структурі.

В основі інновацій завжди лежить винахід, що є ядром підприємницької діяльності. Саме тому інноваційний розвиток підприємства має особистісний вимір, який визначається рівнем активності винахідника та його ресурсами – здібностями, мотивацією, кваліфікацією тощо. Таким чином, людські ресурси виступають одночасно джерелом виникнення нових ідей та інструментом їх безпосереднього втілення у практичну діяльність підприємства.

Інноваційна активність підприємств прямо залежить від людського капіталу, яке знаходиться у його розпорядженні, та від організаційних зв'язків, що дозволяють ефективно нарощувати трудовий потенціал. Інновації, як правило, концентруються там, де спостерігається висока концентрація спеціалізованих ресурсів для проведення інноваційного процесу – висококваліфікованих вчених, інженерів, техніків, близькість до навчальних закладів та науково-дослідних установ.

В науковій літературі розроблений підхід до класифікації індивідуальних якостей новатора за критерієм призначення, які визначають функціональну спрямованість його творчих результатів [9, с. 49]:

- ідея-створюючі якості – це схильність до зародження в процесі мислення ідей, які відрізняються особливою новизною, унікальністю та оригінальністю. До них відносять ті якості, які дозволяють розглянути проблематику з урахуванням набутих знань у сфері науки, виробництва, споживання – кругозір, уява, технічний талант;

- ідея-реалізуючі якості – це здатність у ході мислення трансформувати технічну ідею у технічне рішення. Сюди слід зарахувати ті якості, які

налаштовують дослідника на аналіз конкретної практичної задачі, враховуючі здобутті навики – інженерна уява та талант, індивідуальне бачення, креативність дослідника, нестандартність мислення.

За оцінками експертів від 7 до 60 оригінальних ідей після опрацювання та споживчої апробації дають лише одне технічне рішення [9, с. 49]. Це вказує на те, що для появи життєздатної новації, необхідно створити критичну масу оригінальних та технічно здійснимих ідей. Таким чином, в умовах безперервного технічного прогресу головним чинником інноваційного розвитку підприємства стає нові технічні ідеї, виникнення яких залежить від якості людського капіталу.

Поняття людського капіталу формувалося поступово і пройшло етапи від виробничої категорії до продуктивної та соціально-економічної. На сучасному етапі розвитку економічних відносин питання людського капіталу залишається актуальним, оскільки посилення трудової мотивації дозволить вивільнити людський капітал, що може слугувати імпульсом для економічного зростання. Формування людського капіталу в умовах ринкових відносин мають певну специфіку, яка пов’язана із розвитком інтелектуального підприємництва, диференціацією кваліфікованих кадрів, зростанням прибутковості вкладень в підвищення продуктивності праці. Якщо за часів адміністративно-планової економіки практичний акцент у вивчені людського капіталу зосереджувався на ресурсному забезпеченні виробництва, то сучасний етап становлення даної науки передбачає дослідження економічного зростання залежно від якості робочої сили, стану науки, освіти та охорони здоров’я.

Для цілей інноваційного розвитку підприємства формування людського капіталу повинно базуватися на таких його особливостях [2, с. 59-60; 3, с. 195]:

- людський капітал окремого підприємства є унікальним і неповторним. При цьому слід зазначити, що якісною характеристикою людського капіталу виступає саме сукупність здобутих знань, вмінь та навичок, а не обставини, у яких вони реалізовуються. Саме тому створення належних умов праці, у яких працівники можуть творчо розвиватися та самореалізовуватися, визначає

ефективність використання людського капіталу та розкриття потенційних можливостей інноваційного потенціалу підприємства;

- людський капітал має здатність до накопичення в процесі навчання, професійної підготовки та трудової діяльності, тим самим змінюючи свою корисність в цілях інноваційного розвитку підприємства. Ефективна реалізація інновацій неможлива без генерування прогресивних ідей та розробки шляхів їх практичного втілення, а єдиний виробничим фактором, який містить в собі творчу складову, є персонал. Саме тому формування якісного, інноваційно-активного складу людського капіталу підприємства вимагає значних вкладень;

- людський капітал є результатом інвестування у розвиток персоналу, тим самим генеруючи додаткові грошові потоки в процесі трудової діяльності. В контексті цього, людський капітал підприємства визнається його активом, який здатний продукувати нові ідеї та матеріалізувати їх у конкретних благах, а його використання забезпечує майбутні економічні вигоди як власнику, так і підприємству, яке використовує найману працю;

- людський капітал невід'ємний від самого носія – людини, яка наділена інтелектом та володіє комплексом знань, вмінь та навиків роботи, її участь у виробничому процесі є осмисленою та чітко спрямованою на досягнення поставлених цілей;

- підвищення ефективності використання людського капіталу та активізація інтелектуального потенціалу підприємства можливе за умови забезпечення нормального рівня відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;

- потреби та очікування працівників є стимулюючим чинником їх творчої діяльності, ініціативності та креативності. При цьому унікальність людських ресурсів проявляється у специфічній реакції на конкретні управлінські дії. Саме тому формування людського капіталу вимагає врахування мотивоутворюючих чинників інноваційної діяльності працівників та застосування ефективних методів кадрового менеджменту;

- людський капітал як виробничий ресурс піддається оцінці для цілей відображення в обліку та звітності, що дозволяє оцінити витрати підприємства на активізацію інноваційної діяльності персоналу, отримані доходи від реалізації нововведень та визначити ефективність їх розробки.

Таким чином, людський капітал виступає ключовою ознакою ефективного управління підприємством та визначає стратегічні напрямки його розвитку, в тому числі й інноваційному.

Формування людського капіталу виступає безперервним процесом, який протікає з різною інтенсивністю залежно від етапів життєвого циклу людини та потреб її формування як особистості з врахуванням сукупності внутрішніх і зовнішніх чинників, а також джерела фінансування [4, с. 152]. Він охоплює стадії від становлення особистості, нагромадження знань та вмінь, професійного розвитку, відтворення здобутих навиків аж до етапу пасивного використання, коли людина припиняє активну трудову діяльність.

Для інноваційно-орієнтованого підприємства особливо важливими є етапи нагромадження та відтворення інтелектуалу персоналу, оскільки саме на цих стадіях воно безпосередньо долучається до формування людського капіталу. Нагромадження людського капіталу передбачає акумуляцію якісних характеристик людини для здійснення трудової діяльності. Це дуже важливий період у формуванні якісного людського капіталу, оскільки в процесі роботи людина не лише використовує та вдосконалює раніше отримані знання, але й здобуває нові навики та вміння. Людський капітал з часом не лише нагромаджується, але й має здатність до зношення та втрати конкурентоспроможності, що викликає потребу у постійному інвестуванні у його розвиток. Понесені витрати підприємства на формування нових професійних знань персоналу покриваються доходами від реалізації інноваційної продукції, отриманих за рахунок здобуття нових конкурентних переваг на ринку. Реалізація потенційних можливостей працівників дозволяє конвертувати людський потенціал в капітал, набути практичний досвід, підвищити рівень кваліфікації та збільшити доходи. Продуктивне відтворення

людського капіталу вимагає створення сприятливих умов праці та зростання рівня задоволеності від інтелектуальної роботи.

Таким чином, важливими інструментами формування людського капіталу підприємства для реалізації власної інноваційної політики виступають мотивація творчої праці персоналу та інвестування у його безперервний розвиток.

В умовах науково-технічного прогресу важливими факторами інноваційного розвитку підприємства виступають гнучкість та адаптивні властивості людського капіталу до змін зовнішнього середовища. Вказані характеристики набуваються в процесі саморозвитку працівників, коли відбувається усвідомлення цінності власних знань та необхідності постійного їх удосконалення. Компетентність (знання, вміння та навички) та творчі зусилля (ініціативність, винахідливість працівників, відсутність шаблонного мислення) виступають стратегічним ресурсом інноваційного розвитку підприємства [6, с. 150]. При цьому система мотивації інноваційної активності визначає ступінь використання працівниками даного ресурсу та результативність.

Система мотивації інноваційної активності персоналу повинна базуватися на формуванні стійкої мотиваційної структури особи для забезпечення цілеспрямованої діяльності та досягнення визначених результатів, враховуючи комплекс мотивоутворюючих чинників та їх відповідність прагненням та інтересам самим працівників.

Співвідношення різних мотивів, які визначають модель поведінки працівника, утворює його мотиваційну структуру, яка є стійким утворенням, хоча і піддається цілеспрямованому впливу. Кожному працівнику властива власна, індивідуальна мотиваційна структура, склад якої залежить від рівня його добробуту, соціального статусу, кваліфікації, посади, схильністю до новаторської діяльності, рівня сприйняття керівництвом висунутих ідей та наявністю умов їх практичної реалізації, цілісних орієнтації тощо.

Процес мотивації праці на інноваційно-активному підприємстві передбачає проходження таких основних стадій [8, с. 193-194; 10, с. 86]:

1) Виникнення потреби у працівника реалізувати свої здібності шляхом активної участі в інноваційній діяльності.

Як правило, інноваційну діяльність працівника стимулюють потреби психологічного та соціального характеру. Так, психологічна потреба вимагає реалізації творчого потенціалу працівника, тоді як соціальна – визначає необхідність у колективній підтримці ініціатив особи та їх визнання. Фізіологічні потреби в мотивації інноваційної діяльності відіграють другорядну роль, адже стосуються матеріального стимулювання творчих пошуків людини для задоволення особистих потреб. В цьому випадку інноваційна діяльності здійснюється не за рахунок внутрішніх покликів, а для матеріального збагачення. Такий спосіб у часті працівників в розробці інновацій має тимчасовий ефект, оскільки активність підтримується лише за умови її належного фінансування.

2) Пошук шляхів усунення потреби.

Нова потреба, яка виникає в процесі трудової діяльності, вимагає негайного її усунення: задоволення, ігнорування, подолання тощо. Залежно від внутрішніх ціннісних установок кожен працівник вибирає той спосіб, який відображає його ставлення до інноваційних стимулів. Творчі працівники, які активно розробляють нові ідеї та проекти, досить часто навіть без зовнішнього стимулювання та незалежно від сприйняття керівництвом їх ініціатив, здійснюють інноваційну діяльність. Недоліком даної групи працівників може бути надмірна самовпевненість, тому вони схильні діяти відповідно до власних вподобань, відкидаючи вимоги та цілі підприємства. Для інноваційно пасивних працівників, які мають приховані творчі навики і не прагнуть їх розвивати, реакція на потребу реалізується шляхом її ігнорування. Активізації інноваційної діяльності таких працівників відбувається за рахунок високої мотивації або прямого управлінського впливу.

3) Одержання винагороди.

В процесі інноваційної діяльності працівник одержує конкретний результат, за рахунок якого він може усунути потребу або обміняти його на

бажаний для нього об’єкт. На даній стадії відбувається оцінка результативності діяльності працівника та її корисності для нього.

Оцінка участі працівників в інноваційних розробках має два виміри: економічний та соціальний. Економічний ефект проявляється у співвідношенні між результатом праці та масштабами її використання (продуктивності праці) та відповідності очікуваної винагороди до цінності розробленого інноваційного продукту чи прогресивності ідеї. Соціальний ефект виявляється у рівні задоволеності працівників умовами праці та відпочинку, можливості для саморозвитку та самореалізації, досягненні балансу інтересів учасників інноваційного процесу, формуванні сприятливого для творчої діяльності клімату та створенні в колективі умов для суперництва та здорової конкуренції між винахідниками тощо.

Залежно від отриманого результату відбувається ослаблення, збереження або посилення мотивації.

4) Усунення потреби.

Залежно від ступеня напруженості, викликаного потребою, працівник або припиняє свою діяльність до виникнення нових потреб, або продовжує шукати інші можливості реалізації потреби.

Складність завдань, які висуваються до мотивації працівників, залучених до новаторської діяльності, визначається неоднозначністю рушійних мотивів активізації інноваційних розробок, мінливістю мотиваційного процесу, характер якого залежить від потреб, що його ініціюють, відмінність мотиваційних структур окремих працівників та різним ступенем впливу однакових мотивів на їх діяльність.

У структурі мотивації інноваційної діяльності персоналу виділяють внутрішню та зовнішню. Зовнішня мотивація формується за рахунок [6, с. 150]:

- матеріальної мотивації конструкторської та винахідницької діяльності у вигляді заробітної плати, доплат, премій;
- трудової мотивації, яка передбачає усвідомлення працівником свого значення в процесі розробки та впровадження інновацій та проявляється у

підвищенні рівня відповідальності за практичне втілення нових рішень, самостійності при вирішенні виробничих завдань, розвитку комунікаційних зв'язків у колективі, вдосконаленні організації праці на робочому місці;

- статусної мотивації, яка характеризується суспільним визнанням виробничих заслуг працівника, бажанням мати професійний та моральний авторитет, бути неформальним лідером у колективі.

Особлива роль у мотивації трудової діяльності персоналу відіграє матеріальна зацікавленість, яка стимулює їх участь у розробці інновацій, і проявляється тоді, коли розмір винагороди адекватно співвідноситься із витраченими зусиллями. Саме відсутність необхідних матеріальних стимулів, гарантій соціального захисту, системи заохочень до генерування нових ідей є основними причинами зниження творчої активності працівників та зниження інноваційної складової в результатах їх трудової діяльності.

Низький рівень матеріальної підтримки новаторської діяльності викликає зниження зацікавленості працівників у розробці нових продуктів, пасивність персоналу до професійного розвитку, переміщення фахівців зі сфери досліджень до сфери бізнесу, внаслідок чого престижними стають ті види діяльності, які легко приносять дохід і не потребують високого освітньо-кваліфікаційного рівня. В умовах обмеженості фінансових ресурсів ця проблема особливо актуалізується і для більшості підприємств виходом з неї є відмова від проведення складних розробок та зосередження зусиль на операціях з мінімальної інноваційною складовою. Проте, при формуванні бюджету підприємства слід враховувати той факт, що підтримка творчої ініціативи працівників, сприяння в засвоєнні та використанні новітніх досягнень науки на виробництві формує передумови гармонійного розвитку людського капіталу, що забезпечить підприємству конкурентні переваги на ринку за рахунок підвищення технологічності його продукції, зумовить економічне зростання та постійне надходження прибутку.

До внутрішньої мотивації інноваційної діяльності відносять змістовність праці, зацікавленість та задоволеність працівників трудовим процесом. Дохід в

даному випадку не є ключовим фактором, оскільки інноватор в більшій мірі прагне задовольнити свою потребу в освоєнні нового досвіду, в інтелектуальному збагаченні, він займається виконанням своєї роботи, насамперед, заради морального задоволення. Слід зазначити, що нематеріальні стимули для працівників мають вагомий ефект, якщо вони поєднанні з об'єктивним і відповідним обсягом матеріальної винагороди за участь працівника в інноваційній діяльності. Розмір винагороди за творчий підхід у вирішенні завдань сприймається працівниками не лише як засіб задоволення певних матеріальних потреб, а насамперед, як рівень визнання заслуг працівника відповідно до ступеня впливу на кінцеві результати від впровадження інновації.

Формування якісного людського капіталу для цілей інноваційного розвитку підприємства передбачає постійне підвищення його якісних характеристик та забезпечення відповідності як вимогам ринку, так і потребам самого підприємства.

Нарощення інтелектуального потенціалу людського капіталу можливе за рахунок інвестування у формування висококваліфікованих кадрів. Навички та здібності, які людина набуває в процесі навчання та професійного становлення, накопичуються у вигляді запасів, які вона успішно використовує у своїй трудовій діяльності. Витрати, які сприяють підвищенню професійної кваліфікації працівників та продуктивності її праці, розглядаються як інвестиції, оскільки усі поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть компенсовані шляхом їх практичного застосування на виробництві і приноситимуть дохід у майбутньому.

Інвестиції у людський капітал мають певні особливості, які відрізняють їх від вкладень в інші активи підприємства [1; 7, с. 423]:

- віддача від вкладень у людський капітал залежить від терміну його використання, тобто, тривалості життя та працездатного віку його носія. У міру збільшення обсягів інвестування людського капіталу його прибутковість

підвищується до певного рівня, який обмежений межею активної діяльності людини та станом її здоров'я;

- не усі інвестиції можуть виступати вкладеннями в розвиток людського капіталу. Інвестиційними ресурсами будуть лише ті, які засвоєнні людиною та активно використовуються нею в процесі трудової діяльності для одержання доходу;

- специфіка інвестування полягає в тому, що людський капітал не може формуватися без прямої безпосередньої участі його власника. Це стосується як матеріальних втрат, так і затрат часу, розумової і фізичної енергії;

- характер та види інвестицій у людину обумовлюються історичними, культурними, національними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом нації;

- інвестування в людський капітал є найвигіднішою формою вкладення коштів як для окремої людини, так і для суспільства загалом. За твердженнями провідних економістів, інвестиції у розвиток працівників дозволить забезпечити віддачу у 5-6 разів більшу, ніж сфера матеріального виробництва. Ефективність інвестування в людський капітал проявляється для його власника у вигляді здобутих інтелектуальних цінностей (знань, вмінь, навичок, професіоналізму, досвідченості, рівня кваліфікації) та матеріальних винагород від їх використання. Для підприємства ефект проявляється у підвищенні продуктивності праці, якості виробленої продукції та її конкурентоспроможності, економії трудових ресурсів, збільшенні доходів та забезпеченні постійного грошового потоку. Процес інвестування створює ефект і для держави у вигляді підвищення добробуту населення, зростання валового доходу, громадської активності, скорочення витрат на соціальне забезпечення, формування інтелектуальної складової суспільного виробництва.

Рівень віддачі від використання людського капіталу повністю визначаються волею людини, яка є його власником, її індивідуальними інтересами та світоглядом, зацікавленістю у результати своєї праці, загальним рівнем культури. Саме тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий

рівень ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат на його формування неможливо точно спрогнозувати. Особливо гостро дана проблема спостерігається на підприємствах з високим рівнем плинності, коли втрачається вкладений інвестиційний капітал та майбутні недоотримані надходження разом із зміною працівником місця роботи.

Висновки і пропозиції. Людський капітал виступає джерелом інноваційного розвитку підприємства, визначаючи інтенсивність процесів відтворення його інтелектуального потенціалу та досягнення поставлених стратегічних цілей. Саме тому людські ресурси перестають бути лише виробничими факторами, а набувають ознак цінності, яка може формувати та примножувати дохід підприємства.

Ефективність використання людського капіталу в інноваційній діяльності залежить від ціннісних орієнтирів самого працівника, усвідомлення власних можливостей генерувати нові ідеї, рівня інноваційної свободи та системи мотивації новаторства на підприємстві. Дієвість останньої визначається оптимальністю поєднання стимулів матеріального та морального характеру, що передбачає виплату адекватної затраченим зусиллям винагороди та задоволеність працівників від участі в інноваційному процесі.

Формування кадрів інноваційного типу та створення на підприємстві належних умов для їх професійного розвитку посилить новаторську складову діяльності підприємства, підвищить ефективність його бізнес-процесів та забезпечить стійкі конкурентні переваги на ринку.

Список літератури:

1. Богацька Н. Людський капітал на підприємствах та його інвестування в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Н. Богацька, В. Бабій – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/31_ONBG_2009/Economics.

2. Давидюк Т.В. Людський капітал як складова капіталу підприємства / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. –2008. – № 4. – С. 56-60.

3. Коваленко Н.В. Аналіз людського капіталу підприємства як ключової компетенції / Н.В. Коваленко, А.П. Должикова // Економічний простір. – 2013. – № 75. – С. 191-199.

4. Лазарева А. П. Формування та управління людським капіталом / А. П. Лазарева // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності – 2013. – Вип. 1. – Т. 2. – С. 151-154.

5. Мороз О.С. Інноваційний розвиток підприємства: сутність та проблема визначення складових частин / О.С. Мороз // Наукові записки. Серія «Економіка». – 2012. – Вип. 20. – С. 148-150.

6. Наумова О.О. Вдосконалення мотивації інноваційної діяльності персоналу / О.О. Наумова // Вісник НТУ «ХПІ». – 2010. – Вип. 7. – С. 149-158.

7. Радько М. І. Інвестиції в людський капітал / М. І. Радько // Сучасні проблеми економіки і менеджменту: Міжнар. наук.-практ. конф., 10–12 листопада 2011 р.: тези доповідей. – Л.: Національний університет “Львівська політехніка”, 2011. – С. 422–423.

8. Толмачова О.В. Мотивація інноваційної активності кадрової складової інноваційного потенціалу / О.В. Толмачова, Є.А. Бельтюков // Економічні інновації. – 2013. – Вип. 52. – С. 191-197.

9. Ушенко Н.В. Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства / Н.В. Ушакова // Вісник Запорізького національного університету. – 2012. – № 1. – С. 45-53.

10. Фіщенко О.М. Формування механізму мотивації інноваційної діяльності підприємства / О.М. Фіщенко // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 3 (7). – С. 84-92.