

УДК 331.1:331.582:330.342.24

Полоус О.В.
кандидат економічних наук,
асистент кафедри економіки
Національного авіаційного університету

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

FEATURES OF MANAGEMENT THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN INNOVATIVE ECONOMY

АНОТАЦІЯ

У статті визначено важливість розвитку людського капіталу в забезпеченні підвищення конкурентоспроможності економіки. На прикладі Японії встановлено важливість підтримки та запровадження інноваційних програм розвитку економіки для підвищення якості управління розвитком людського капіталу. Проаналізовано останні тенденції розвитку економіки країни. Виявлено пріоритетні галузі у сфері розвитку людського капіталу країни. Обґрунтовано ефективність запроваджених програм у вирішенні демографічних проблем країни.

Ключові слова: управління, розвиток, людський капітал, інновації, економіка знань, Японія.

АННОТАЦИЯ

В статье определена важность развития человеческого капитала в обеспечении повышения конкурентоспособности экономики. На примере Японии установлена важность поддержки и внедрения инновационных программ развития экономики для повышения качества управления развитием человеческого капитала. Проанализированы последние тенденции развития экономики страны. Выявлены приоритетные области в сфере развития человеческого капитала страны. Обоснована эффективность введенных программ в решении демографических проблем страны.

Ключевые слова: управление, развитие, человеческий капитал, инновации, экономика знаний, Япония.

ANNOTATION

The article defines the importance of human capital for providing the increasing competitiveness of economy. On the example of Japan, the importance of supporting and introducing innovative programs of development the economy to improve the quality of human capital management is established. The latest trends in the development of the country's economy are analyzed. Priority areas for the development of the country's human capital are identified. The effectiveness of the introduced programs in solving the demographic problems of the country is substantiated.

Key words: management, development, human capital, innovation, knowledge economy, Japan.

Постановка проблеми. В сучасних умовах глобалізації всіх сфер діяльності людина виступає одним з основних економічних ресурсів. Теорії сталого розвитку суспільства і концепція національного багатства базуються на визнанні людини рушійною силою суспільного розвитку. У ринковій економіці людина, виконуючи різноманітні економічні функції, є носієм продуктивних сил суспільства. У структурі продуктивних сил розрізняють здатність до праці і здатність до споживання. Людина, володіючи сукупністю різноманітних сил і здібностей, виступає фактором економічного зростання. Отже, управління розвитком людського капіталу посідає важливе місце в теорії економічного

зростання, особливо в умовах інноваційної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На початку XXI ст. лідери економічного розвитку активно намагаються формувати нову парадигму науково-технічного розвитку. Основні пріоритети стали переміщатися в галузь інформації і науки. Глобальне суперництво переходить у сферу науки, культури і освіти.

Як відзначав ще С. Кузнець [9], із середини XIX ст. найважливішими джерелами економічного зростання в різних країнах стають засновані на досягненнях науки технології в електроенергетиці, двигунах внутрішнього згоряння, електронному обладнанні, ядерній сфері і біотехнологіях.

Сучасне економічне зростання визначається не стільки вихідною величиною доходу на душу населення країни, фізичного і людського капіталу, рівнем освіти, хоча ці параметри важливі, скільки рівнем сукупної продуктивності факторів, які залежать від інституційних умов, що утворюються в кожній країні. Чисельність населення, техніка, технології, інститути, ідеології, моделі поведінки агентів, на думку таких науковців, як С. Кузнець, Т. Шульц, Г. Мюрдаль, Д. Норт, складають фактори розвитку.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Вивчення досвіду сучасних лідерів інновацій, зокрема східних країн-новаторів, в яких домінує політика прискореного інноваційного розвитку, спрямована на досягнення лідерських позицій шляхом пріоритетного фінансування дослідницьких проєктів і комерційних інновацій, є актуальним та перспективним напрямом досліджень. Наявна традиція ієрархічної стратегії інноваційного розвитку в країнах Південно-Східної Азії, де панує державний підхід у виборі пріоритетних галузей і технологій, робить їх досвід цікавим для вивчення, зокрема в тому разі, якщо поєднати економічні аспекти з особливостями управління розвитком людського капіталу, якому останніми роками приділяється все більше уваги.

Мета статті полягає у виявленні особливостей управління розвитком людського капіталу в умовах інноваційної економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. На початку ХХІ ст. в економіці провідних країн світу відбулися такі значні зміни, що можна говорити про формування основ нової економіки – економіки знань. Специфіка економіки, заснованої на знаннях, приводить економічну думку до нового розуміння позиції людини в суспільному виробництві. Вона, як і раніше, залишається єдиною активною основою в суспільній продуктивній комбінації, проте тепер не просто є суб'єктом продуктивної праці, але й виступає як фактор, носій здібностей до творчої праці, до виробництва знань, володіє широким колом різноманітних потреб [1].

Однією з умов підвищення конкурентоспроможності економіки є розвиток людського капіталу. Його значення в умовах глобалізації світової економіки та сучасного рівня розвитку цивілізації як фактора соціально-економічного розвитку на національному, регіональному та транснаціональному рівнях зростає.

Зміни економічних і соціальних умов надали знанням та навичкам центрального значення в досягненні економічного успіху як для окремих особистостей, так і для країн і народів. Інформаційні та комп'ютерні технології, глобалізація економічної активності і тенденції до більшої індивідуальної відповідальності та автономії змінили вимоги, зокрема, щодо підготовки висококваліфікованих фахівців [11].

Японія користується заслуженою репутацією одного зі світових лідерів в галузі промислових інновацій. Водночас дослідницька база у вигляді сукупності установ науки як в державному, так і в приватному секторах, університетських досліджень і роботи індивідуальних дослідників та їх груп розглядається експертами цієї країни як неадекватна тій ролі, яку Японія, на думку уряду цієї країни, має відігравати в світовому науково-технічному розвитку на довгострокову перспективу.

Ряд дослідників стверджує, що секрет інноваційної сприйнятливості Японії був закладений ще в Середньовіччі, адже основи специфічної японської моделі навчання були запропоновані видатним самураєм Міямото Мусасі, кращим і непереможним майстром меча Японії.

М. Мусасі розділив процес навчання на три стадії і запропонував концепцію «Сюхарі» («підпорядкування – точка перелому – відділення»). Перший етап «Сюхарі» передбачає навчання традиційним формам і підпорядкування правилам. На другому етапі учні відточують майстерність, освоюючи всі базові та традиційні компоненти, щоб успішно підійти до третього етапу, який веде до повного відходу від початкових форм і створення оригінальних ідей.

Нині основою розвитку людського капіталу Японії є їх система освіти. В Японії діють школи (початкова школа, середня школа, старша школа) та вищі навчальні заклади (університет, професійний коледж, школа спеціальної підготовки, школа післядипломного навчання).

Обов'язковими є початкова і середня школи, однак більше 95% продовжують навчання в старшій школі, а 48% – у ВНЗ [3]. Освіта безкоштовна тільки в початковій і середній школі, після чого можна продовжити вчитися в приватній або державній старшій школі, вищому навчальному закладі. Загалом для проходження всіх рівнів освіти японцю знадобиться 18 років, але в процесі навчання залежно від інтелектуальних здібностей учня встановлюється рівень його професійної придатності. Залежно від результатів іспитів учню надається список можливих навчальних закладів, в яких він може продовжити своє навчання.

Постійне навчання співробітників і тісний взаємозв'язок менеджерів підприємств за всією управлінською вертикаллю створили сприятливий ґрунт для вдосконалення виробництва і контролю якості продукції. Тісний зв'язок провідних НДІ з промисловістю, великі інвестиції в НДДКР, а також наявність широкої бази кваліфікованого людського капіталу дали змогу Японії продовжити інноваційний курс та інвестувати в розвиток ключових галузей промисловості майбутнього, а саме робототехніку, нанотехнології, системи безпеки і розробки в галузі освоєння космосу. 19 японських технополісів, розташованих всією територією країни, активно підтримуються державою і сприяють розвитку супутньої інфраструктури [4].

Не останню роль в процесі управління розвитком людського капіталу Японії відіграє економічна політика країни, що закладає основи загального стабільного розвитку в глобальному економічному просторі. На початку 2013 року, тобто після двох десятиліть економічного застою, прем'єр-міністр Японії Сіндзо Абе представив повний пакет економічної політики для сталого поживлення японської економіки за збереження фінансової дисципліни. Ця програма стала відома як «Абеноміка». Центральне місце в Абеноміці було відведене трьома «політичним галузям» цільового зростання, а саме грошово-кредитній політиці, гнучкій фіскальній політиці і стратегії розвитку, включаючи структурні реформи [8].

З тих пір Абеноміка досягла помітного прогресу. Так, номінальний ВВП виріс з 495 до

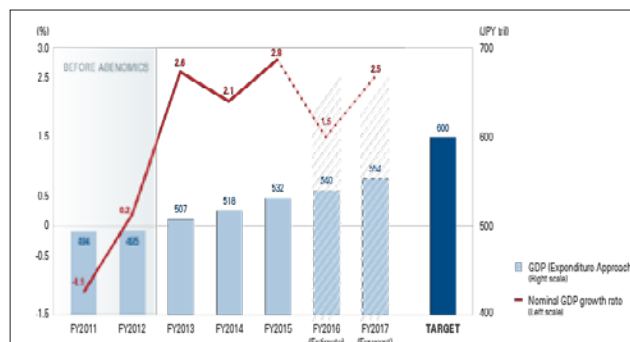


Рис. 1. Темпи зростання ВВП/ВНД Японії за 2011–2017 роки

532 трильйонів ієн в проміжку між 2012 і 2015 фінансовими роками (рис. 1) [6].

Щорічний корпоративний звичайний прибуток збільшився на 20 трлн. ієн в проміжку між 2012 і 2015 фінансовими роками (рис. 2) [5].

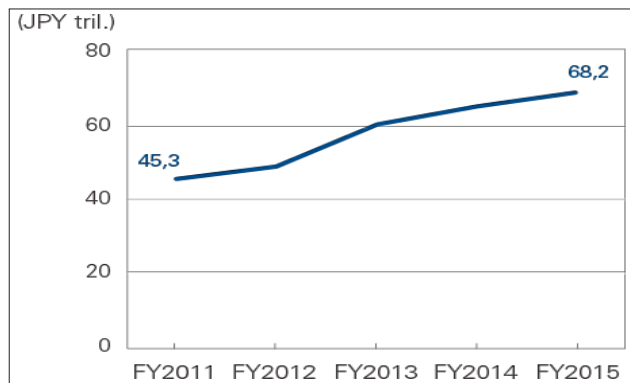


Рис. 2. Корпоративний звичайний прибуток за 2011–2015 роки

Рівень безробіття знизився з 4,3% до 3,1% в проміжку між 2012 і 2016 роками (рис. 3) [10].

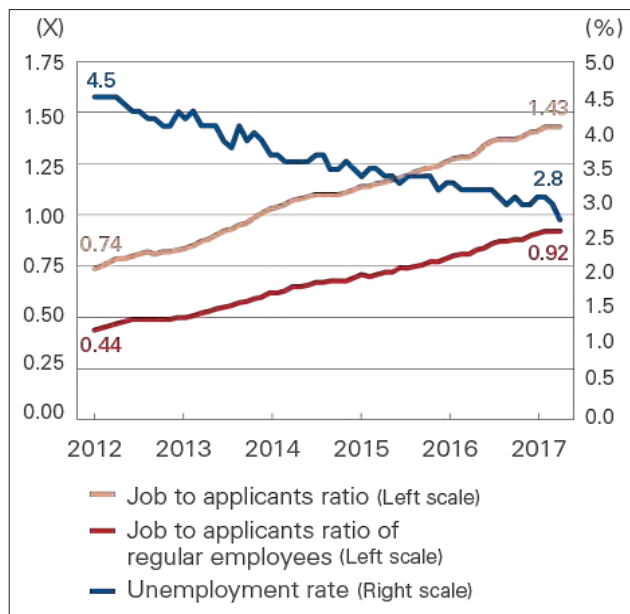


Рис. 3. Співвідношення тих, хто шукає роботу, та рівня безробіття за 2012–2017 роки

Базовий Індекс споживчих цін (ІСЦ) покращився на 3,0% в проміжку між 2012 і 2016 роками. Рівень залежності від державних облігацій знизився на 12% в період між 2012 і 2015 роками (рис. 4) [7].

Таким чином, згідно з офіційними даними, всі реформи в рамках Абеніки реалізуються для досягнення ВВП в 600 трильйонів ієн, включаючи реформу стилю роботи, щоб підвищити продуктивність і збільшити кількість робочої сили всередині процесу демографічних змін.

Підвищення продуктивності та участь робочої сили є ключовими для підтримки економіч-

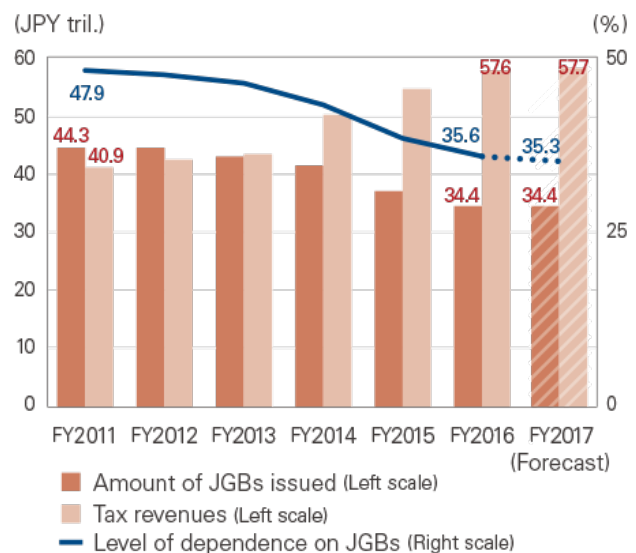


Рис. 4. Коефіцієнт залежності від японських державних облігацій за 2011–2017 роки

ного зростання в рамках демографічних змін, що переживає Японія. В процесі досягнення мети реалізації даних змін можна сказати, що реформа стилю роботи є найбільшою проблемою, яку потрібно вирішувати.

28 березня 2017 року за ініціативою прем'єра-міністра Абе як голови Рада із реалізації реформи стилю роботи сформулила перспективний план реалізації суспільства, де кожний може обрати гнучкий стиль роботи. На основі цього плану адміністрація буде здійснювати такі структурні і законодавчі перетворення:

- законодавчі норми і керівні принципи «рівної оплати за рівну працю» (ліквідувати нерациональні прогалини в робочих умовах між регулярними і нерегулярними працівниками для того, щоб нерегулярні працівники були справедливо оцінені і працювали з більш високою мотивацією);

- нормативне обмеження на понаднормову роботу з кримінально-нормативними документами (визначити максимальну кількість годин понаднормової роботи і переглянути законодавство, яке буде конкретно встановлювати межу, яка не може бути перевищеною навіть у тимчасових і особливих ситуаціях);

- «культивування» людського капіталу і підтримка нової роботи (підтримка перенавчання окремих осіб, наприклад, шляхом надання жінці, яка взяла дитину на виховання, відпустки, щоб отримати повторну освіту для підвищення кваліфікації та перепідготовки);

- просування гнучких стилів роботи (заохочення дистанційної, побічної і мультизадачної роботи, включаючи оновлення керівних принципів);

- введення нових стипендіальних програм для дітей (створення нових систем, які полегшать економічне навантаження на бюджет для заохочення дітей отримувати вищу освіту незалежно від їх економічного статусу).

З огляду на зниження обсягу працюючого населення, з яким Японія стикається сьогодні, реформи у сфері розвитку людського капіталу спрямовані на включення більшої кількості людей в робочу силу. Саме тому стиль роботи і ділові звички знаходяться в процесі переоцінки, а широкий діапазон робочих можливостей стає доступним для жінок, літніх людей та іноземців, чий шанси були обмежені до цього.

Так, зменшується тягар на працюючих батьків і прискорюється просування жінок шляхом:

- закріплення додаткової кількості відпусток по догляду за дитиною в обсязі приблизно 500 000 дітей до кінця 2017 року;

- збільшення оплати відпустки по догляду за дитиною від 50% до 67%, що застосовується до перших шести місяців відпустки;

- надання можливості підприємствам розкривати інформацію про стан зайнятості жінок та їх майбутні цілі;

- обрання і заохочення підприємств, які сприяють успіху жінок на робочому місці, таких як, наприклад, “Nadeshiko Brands”, завдяки співпраці з Токійською фондовою біржею;

- забезпечення кандидатів-жінок з лідерськими якостями можливістю взяти участь в програмах навчання керівників провідних світових бізнес-шкіл;

- подальшого заохочення безперервної освіти для жінок у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами.

Відбувається сприяння змінам у сфері працевлаштування літніх людей шляхом взаємодії з бізнесом:

- забезпечується можливість вибору щодо продовження пенсійного віку для тих, хто хоче працювати, а також підтримка компаній, які розширюють межі;

- забезпечується підтримка відповідних наявних вакансій та додатків.

Ефективно використовуються законодавчі реформи для працівників-емігрантів з метою заохочення і розширення можливостей:

- прискорення оформлення постійного місця проживання шляхом введення «японської “Green Card” для висококваліфікованих іноземних фахівців» для можливості за певних умов отримати візу через рік після прибуття;

- сприяння експатріації підприємств в Токію, Ніїгата, Фукуока, Сендай, префектурі Аїті і префектурі Хіросіма;

- збільшення іноземних фахівців з підтримки господарювання в Токію, Канагава і Осака за рахунок використання національних стратегічних спеціальних зон;

- розширення категорій робочих місць, збільшення квот щодо прийому і продовження періоду навчання від трьох до п'яти років шляхом перегляду поточної програми вхідної технічної підготовки.

Ці заходи у сфері розвитку людського капіталу вже приносять перші плоди. З 2012 по 2016 роки кількість жінок, що вступили до

складу робочої сили, збільшилася приблизно на 1,5 мільйона. Жінок на керівних посадах в приватному секторі діяльності стало більше на 10%. 71% літніх людей повідомляють, що вони хотіли б продовжувати працювати і після досягнення пенсійного віку. З травня 2015 року кількість висококваліфікованих іноземних фахівців збільшилася на 97%.

Також слід відзначити, що «Комплексна стратегія 2016», підготовлена новим складом Ради з науки, технологій та інновацій і затверджена Кабінетом Міністрів Японії в травні 2016 року, тобто через чотири місяці після схвалення нового п'ятирічного базового плану, хоча і повторює всі його принципові моменти, формулює нові (порівняно з аналогічними документами більш раннього періоду) акценти, якими повинні керуватися ті суб'єкти, що беруть участь в реалізації науково-технічної політики відомства, зокрема адміністрація і апарат уряду, Міністерство освіти, культури, спорту, науки і технологій, Міністерство економіки, Міністерство територіального розвитку та транспорту, Міністерство оборони [2].

Цей документ щільно «прив'язує» діяльність всіх відомств, так чи інакше причетних до державної підтримки науково-технічного розвитку, до вирішення двох «суперзавдань»:

- 1) формування в Японії «суперінтелектуального суспільства» (smart society, Society 5.0);

- 2) «висхідна спіраль взаємопов'язаного зростання і розвитку людських, інтелектуальних та фінансових ресурсів».

В ролі головного засобу вирішення цих завдань повинні виступити дві групи технологій, а саме технології кіберпростору (штучний інтелект, «інтернет речей» (IoT), мережеві технології; технології збору, обробки та аналізу великих масивів даних) і «технології фізичного простору» (робототехніка, розробка нових пристроїв і приладів (device development), нанотехнології, розробка нових матеріалів, оптоелектронні і квантові технології).

Висновки. Отже, як зазначалося в проведеному дослідженні, останніми роками в Японії спостерігається тенденція до збільшення осіб похилого віку, що потребує від уряду країни ефективного використання наявного людського капіталу шляхом заохочення до участі в робочій силі заміжніх жінок та літніх осіб, що виявляють бажання продовжити працювати. Японська практика в галузі зайнятості, заснована на формуванні навичок співробітника підприємства шляхом конкретного навчання на робочому місці, що була ефективною в часи високих темпів економічного зростання, не досить виправдовує себе в контексті нинішньої демографічної ситуації та уповільнення темпів економічного розвитку. Проте переважно за рахунок успішної практики в минулому досить важко змінити опір і від роботодавця, і від профспілки в процесі введення нових, інноваційних методів управління людським капіталом. Незважаю-

чи на це, уряд Японії запропонував реалізацію низки проектів, що вже демонструють свою реальну ефективність та можуть слугувати основою для побудови відповідних програм розвитку для інших країн світу, що зіштовхнулися з подібними демографічними проблемами.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Экономические интересы и их реализация в условиях инновационного развития / [В. Дегтярев, М. Днепров, Е. Золкин, Т. Касаева, С. Лобунько, Е. Мельник, О. Михайлюк, В. Николаев, Р. Татаркулова] // Депонированная рукопись под редакцией О. Михайлюк. – № 61099.
2. Кагаку гідзюцу инобэсэн сого сенряку 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www8.cao.go.jp/cstp/sogosenryaku/2016/honbun2016.pdf>.
3. Касаева Т. Проблемы и особенности функционирования человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики / Т. Касаева. – Краснодар : Изд-во ЮИИМ, 2011. – 167 с.
4. Инновационный успех Японии: миф или реальность? / [Н. Удальцова, Е. Кожанов, Д. Горбулина] // Вопросы инновационной экономики. – 2015. – Т. 5. – № 2 (апрель-июнь). – С. 37–46.
5. Financial Statements Statistics of Corporations by Industry [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mof.go.jp/english/pri/reference/ssc>.
6. Fiscal 2017 Economic Outlook and Basic Stance for Economic and Fiscal Management [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www5.cao.go.jp/keizai1/mitoshi/2017/en0120mitoshi.pdf>.
7. Japan's Fiscal Condition [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.mof.go.jp/english/budget/budget/fy2016/02.pdf>.
8. Japan Gov – The Government of Japan. Abenomics [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.japan.go.jp/abenomics/index.html>.
9. Kuznets S. Modern Economic growth / S. Kuznets. – N.Y. : Yale University Press, 1966. – P.10.
10. Statistics on Employment Referrals for General Workers [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/general_workers.html.
11. World statistics pocketbook 2014 edition [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economic-and-social-development/world-statistics-pocketbook-2014-edition_2972d457-en#page114.