

# МЕНЕДЖМЕНТ

УДК: 331.522; DOI: 10.31388/2519-884X-2020-42-143-150

Ортіна Г.В., д.держ.упр., доцент,  
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

## ІННОВАЦІЇ ЯК ОСНОВА КРЕАТИВНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ТА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

**Анотація.** В статті розглянуто категорію людський капітал, та роль інновацій у його формуванні. Проаналізовано теоретичні підходи до розуміння сутності та змісту категорії «людський капітал». Уточнено, що теоретики людського капіталу вказують, на те що інвестиції за своїм змістом можуть бути грошовими, трудовими і тимчасовими, під якими розуміються відповідно витрати праці (енергії) і особистого часу суб'єкта людського капіталу, основну увагу ними приділяється питанням грошових інвестицій в людський капітал як фактора економічної доцільності вкладень в розвиток здібностей індивіда. Виявлено співвідношення категорій «Людський капітал» і «Трудові ресурси». Визначено функції людського капіталу, фактори його формування та розвитку як основної умови інноваційної економіки.

**Ключові слова:** інноваційна економіка, людський капітал, трудові ресурси, потреби, здібності, суспільство.

**JEL code classification:** J24, J59

Ortina Hanna, D. of Sc. in Public Administration, Ass. Prof.,  
Dmytro Motornyi Tavria State Agrotechnological University

## INNOVATIONS AS A BASIS FOR CREATIVE PERSONAL DEVELOPMENT AND HUMAN CAPITAL FORMATION

**Abstract.** In the article the category of human capital and the role of innovations in its formation are considered. Theoretical approaches to understanding the essence and content of the category "human capital" are analyzed. It is specified that the theorists of human capital point out that investments by their content can be monetary, labor and temporary, which means the cost of labor (energy) and personal time of the subject of human capital, they focus on the issues of monetary investment in human capital as a factor of economic expediency of investments in the development of individual abilities. The correlation between the categories "human capital" and "labor resources" has been identified. The functions of human capital, factors of its formation and development as the main condition of innovative economy are defined.

**Goal setting.** The goal of the scientific research is theoretical comprehension of innovations influence and creative personal development and human capital formation of society.

**The research objectives are:** - to compile the data of the investigated problem and improve the aspects aimed at formation of the human capital; - to clarify the conceptual and categorical apparatus of the research; - to investigate theoretically the groups of the human capital formation factors; - to analyze the functions of the human capital, its ability to satisfy the needs of the state, the personality at the level of an independent individual, micro- and macro level respectively.

**Research results.** Taking into account the economic processes' inertia, it should be noted that negative processes continue their tendency in modern conditions. The research interest to the condition of human capital in Ukraine determines the actuality of searching directions of human capital development.

**In Ukrainian conditions, there are such negative aspects that prevent the effective use of human capital as a factor of innovative development:**

- the low contribution of the innovation sector to GDP and export potential;
- the high level of dependence of the Ukrainian economy on imported technologies and equipment.

*Conclusions. National human capital is a sustainable and long-term source of economic growth, while effective development of the social sphere is a key condition for improving and perfecting the quality of human capital in the innovation economy. Human capital is a key factor in innovative development.*

*It is clear that the innovation sector is in the process of qualitative transformation due to an increase in the market response to innovations produced by Ukrainian enterprises, the growth of benefits for them of different innovation large-scale and the research intensity of final products.*

**Keywords:** *innovative economy, human capital, labor resources, requirements, abilities, society.*

**Постановка проблеми.** Інноваційний розвиток є основним пріоритетом сучасної економіки. Це стимул для ділової активності, що базується на інтелектуальному капіталі і підтримує в суспільстві систему новітніх комбінацій факторів виробництва. Така система - не тільки основа конкурентоспроможності економіки, вона створює умови для всебічного розвитку особистості через творчу самореалізацію і інвестиції в людський капітал.

Основою переходу на інвестиційний шлях розвитку і чинником нової якості економічного зростання служать інновації. Вони забезпечують зростання конкурентоспроможності і стають рушієм національної економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Посилення дослідницького інтересу до людського капіталу розглянуто у теоріях та працях зарубіжних та вітчизняних науковців: О. Амоші, С. Бандура, В. Близнюк, Д. Богині, О. Бородіної, І. Гнибіденка, Н. Голікової, О. Грішнєвої, Б. Данилишина, М. Долішнього, Т. Заяць, С. Злупка, А. Колота, В. Куценко, О. Левченка, Е. Лібанової, О. Макарової, О. Новикової, М. Семикіної та інших. присвячені роботи В. В. Виноградова, В. А. Мау, Е. В. Балацького, А. Д. Радигіна, Г. Беккера, П. Бурд'є, О. Нордхога, П. Друкера, Дж. Кендрика, Дж. Коулмена, К. Маркса, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, Л. Туроу, Ф. Херцберга, Т. Шульца та інших вчених. [3].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на підвищений інтерес знаних науковців до обраної проблематики, дослідження людського капіталу як багатогранного та складного явища не втрачає актуальності. В останні роки активно дискутується тлумачення сутності людського капіталу.

**Формулювання цілей статті.** Мета наукового дослідження полягає у теоретичному

осмисленні впливу інновацій та креативного розвитку особистості та формування людського капіталу суспільства.[5]

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Інноваційна економіка відрізняється від традиційної і являє собою новий тип економічних відносин, що виникають в процесі виробництва між його суб'єктами.[6] Важливо розуміти, що перехід до інноваційного розвитку обумовлений відповідним розвитком продуктивних сил людини - суб'єкта інноваційної економіки. Головним елементом процесу розвитку інноваційного виробництва є творча людина, а його людський капітал стає головним ресурсом інноваційного виробництва на основі генерації нових знань.

Особливість виробництва на основі інновацій полягає в тому, що виробничий процес стає творчим процесом перетворення знання в новий продукт[7]. При цьому базовий ефект інноваційної економіки, заснованої на знаннях, полягає як у створенні нового знання і випуску наукомісткої продукції, так і у використанні їх у всіх галузях і сферах.

Ефективна інноваційна діяльність означає зростання ролі творчих здібностей людини до самореалізації, що встановлює сильну залежність процесу виробництва інновації від розвитку і вдосконалення самого суб'єкта інноваційної економіки.

Тенденції світового економічного розвитку, виявлення Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), свідчать про істотний вплив процесу накопичення знань і людського капіталу на темпи економічного розвитку.

У роботах засновників теорії людського капіталу наводяться трактування людського капіталу, що розкривають його зміст і структуру. Так, Г. Беккер визначає людський капітал як «наявний у кожного запас знань, здібностей і мотивацій». Відомий теоретик люд-

ського капіталу Т. Шульц вкладає в поняття «людський капітал» наступне: «Людський капітал є форма капіталу, тому що є джерелом майбутніх заробітків. Він людський, бо є складовою частиною людини». Л. Туроу вважає, що людський капітал являє собою здатність виробляти предмети і послуги. Дж. Кендрік розуміє під людським капіталом знання людини, загальні і специфічні, його здатності до продуктивної праці.

Сучасні послідовники теорії людського капіталу дають аналогічні по суті визначення цієї категорії. Так, С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи в своїй роботі називають людський капітал «мірою втіленої в людині здатності приносити дохід».

Спочатку, виходячи з уявлень про сутність людського капіталу як сукупності здібностей людини, автори концепцій людського капіталу сформували уявлення про його відтворення як процесі постійного виробництва людських здібностей і їх використання суб'єктом у своїй діяльності для отримання доходу. Але при більш глибокому дослідженні відтворення людського капіталу акценти зміщуються на вивчення процесу виробництва людських якостей, яке розглядається виключно через призму економічних інтересів суб'єктів економіки (самої людини, фірми або держави). Вчені довели доцільність інвестицій в людину у вигляді витрат на його освіту і перепідготовку зростанням продуктивності праці працівника і збільшенням його доходів. Так, основоположник теорії людського капіталу Г. Беккер пише, що людський капітал «формується шляхом інвестицій (довгострокових вкладень капіталу) в людини у вигляді витрат на освіту і підготовку робочої сили на виробництві». Л. Туроу, приділяючи значну увагу питанням виробництва специфічного людського капіталу, відзначає, що «людський капітал створюється фірмами, бо вони часто виступають в якості найбільш ефективних виробників цього капіталу. Фірми вважають прибутковим збільшувати людський капітал зайнятого у них персоналу, оскільки збільшення веде до зростання вироблення. Фірми, які прагнуть до максимізації прибутку, забезпечують навчання до тих пір, поки граничні доходи від навчання дорівнюють граничним витратам

на навчання». З аналогічних позицій Дж. Кендрік розглядає проблеми інвестицій в людський капітал на макрорівні.[1]

Сучасні теоретики вказують, що «виробництво людського капіталу - це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій», під якими розуміється «будь-яка дія, яке підвищує кваліфікацію і здібності і тим самим продуктивність праці робітників». В інших дослідженнях відзначається «безсумнівна вигода в справі вкладень в людський капітал» своїх працівників для компаній. Компанії «повинні стати джерелом розвитку людського капіталу і наполегливо розвивати його», так як рішення, що приймаються з приводу інвестицій в людський капітал працівника, сформують майбутнє організації на наступні роки.

Хоча теоретики людського капіталу вказують, що інвестиції за своїм змістом можуть бути грошовими, трудовими і тимчасовими, під якими розуміються відповідно витрати праці (енергії) і особистого часу суб'єкта людського капіталу, основну увагу ними приділяється питанням грошових інвестицій в людський капітал як фактора економічної доцільності вкладень в розвиток здібностей індивіда. Це зрозуміло, оскільки основна проблема в питаннях виробництва людського капіталу - повернення вкладених інвесторами в розвиток якостей людини фінансових коштів.

У підсумку такий економічний підхід до обґрунтування поведінки людини, коли збільшення доходів стимулює індивіда накопичувати новий запас навичок, знань для того, щоб в подальшому його знову ефективно застосувати, став стрижневою ідеєю теорії людського капіталу. Більшість нових робіт дослідників людського капіталу тільки підтверджує цей висновок. Їх позиції зводяться до конкретизації самого поняття людського капіталу, розробці моделі аналізу вигод і витрат інвестицій в людський капітал, розгляду питань економічної оцінки норм віддачі від інвестицій в людський капітал, опрацювання інвестиційних процесів в сфері освіти, вимірювання рівня освіти та зайнятості населення, вироблення методології і критеріїв оцінки людського капіталу як елементу національного багатства.

Однак існують і критичні зауваження з боку економістів до теорії людського капіталу. Наприклад, В. Щетинін вказує на перевагу «технократичного підходу до характеристики елементів людського капіталу і недооцінки його соціально-економічного змісту». Е. Вільховченко дорікає теоретиків за явну неповноту поняття людського капіталу і вказує на існування в людському капіталі «елементів невловимого, ірраціонального, невимірного в природі людини, в його задатки, поведінці, потребах, яке опосередковує співвідношення вкладень і результатів».[2]

Слід зазначити недоліки в теорії людського капіталу. По-перше, існуючі концепції людського капіталу відрізняються одностороннім підходом до структури людського капіталу, визначенню його тільки як сукупності здібностей людини при очевидному ігноруванні його потреб.

По-друге, використання прихильниками раціонального, з точки зору максимізації доходу економічних суб'єктів, підходу до аналізу економічних явищ як в розгляді сутності людського капіталу, так і при аналізі процесу відтворення людських якостей не дозволяє зрозуміти дійсну суть такої економічної категорії, як «людський капітал». Виникає спірне питання: чи можливо застосовувати існуючі концепції людського капіталу в умовах економіки знань, в якій панують раніше принципи економічної доцільності людської діяльності поступаються місцем прагненню індивіда до самореалізації, набуття ним особистої свободи, стимулювання його внутрішнього розвитку.

Розглянемо першу проблему. Здібності людини не розкривають справжнього змісту людського капіталу. У розкритті сутності цієї категорії помилково ігноруються такі якості людини, як його потреби. Введення до складу компонентів людського капіталу окремого суб'єкта «запасу його мотивацій», яке можна спостерігати у таких вчених, як Г. Беккер, А.І. Добринін, говорить про невірне тлумачення самого терміна «мотивація». Мотивація не може бути якістю суб'єкта, подібно знань, рівнем освіти. Вона є «цільовою функцією ... діяльності людини», «мислиться як процес вибору між різними мож-

ливими діями індивіда», «пояснює цілеспрямованість дії».

В основі діяльності людини лежать потреби. Саме потреби є чинником розвитку і застосування людиною своїх здібностей. Відомо, що виробництво (формування) і використання (реалізація) людського капіталу як процес ініціюється і знаходиться в русі завдяки актуалізації потреб: розвиток і застосування будь-яких здібностей неможливо без наявності необхідних для цього у суб'єкта потреб.

Необхідність введення потреб в область аналізу людського капіталу можна побачити при визначенні якостей людини, які дозволяють йому здійснювати діяльність і досягати її результату.

Будь-яка діяльність ініціюється потребами. Потреби існують до діяльності суб'єкта, і, будучи імпульсом її початку, залишаються орієнтиром останньої до отримання необхідного результату. Отже, потреби - це основа людської діяльності. Повне задоволення потреб неможливо без володіння людиною здібностями, які визначають потенційні можливості людини здійснювати ефективну діяльність відповідно до його потреб. Наявність здібностей - суб'єктивне умова здійснення процесу діяльності і досягнення результату. Здібності розглядаються як певні кошти успішного досягнення мети діяльності, і в цій якості є лише елементом структури акту діяльності. В основі реалізації здібностей лежать людські потреби. Потреби і здібності людини - взаємозалежні якості, які необхідні йому для здійснення діяльності та досягнення її результату. Таким чином, потреби та здібності мають бути на рівних підставах представляти структуру людського капіталу.

Розглянемо другу проблему теорії людського капіталу - її неможливість бути адекватною новим економічним умовам економіки знань. Дослідники відзначають, що необхідна нова концепція людського капіталу, яка відповідає специфіці економіки суспільства на новому етапі його розвитку. Теорія людського капіталу, що сформувалася в руслі неокласичної економічної теорії, має певні обмеження. Підкоряючись провідною проблемі неокласичної економічної теорії - раціональному розподілу обмежених ресурсів,

теорія людського капіталу була побудована на принципах раціональної поведінки людини. Цей економічний підхід до поведінки людини можна назвати цілком об'єктивним лише для умов індустріальної економіки з її розвиненим машинним виробництвом і переважанням рутинної праці. Але на порозі становлення економіки знань цей підхід втрачає свою актуальність разом з усіма сформованими раніше концепціями людського капіталу. Застосування більшості поглядів теоретиків людського капіталу в сучасній економіці з переважанням в ній творчості з його головним атрибутом - внутрішньою мотивацією суб'єкта діяльності, його яскраво вираженим прагненням до самовдосконалення та самореалізації стає неможливим.

Доцільно погодитися з твердженням, що подальший розвиток теорії людського капіталу має відбуватися в рамках політичної економії. Головною підставою для звернення до методології політекономії є те, що становлення постіндустріального суспільства обумовлюється експансією творчої діяльності, що в свою чергу визначається якостями працівника. Саме його людський капітал, його здатність до здійснення творчої діяльності і потреба таку діяльність здійснювати стають головною умовою зростання інноваційного виробництва як основи економіки знань.

Лише визначивши економічну сутність людського капіталу, детально вивчивши процес його відтворення, встановивши закони руху людського капіталу, можна відповісти на виклики інноваційного виробництва і таким чином вирішити проблеми його розвитку.

Функції людського капіталу на рівні окремого індивіда:

1) *економічна* - полягає в істотному прискоренні приросту прибутку за рахунок збільшення і реалізації знань, необхідних для забезпечення руху капіталу;

2) *стимулююча* - сприяє формуванню та вдосконаленню найбільш необхідних на даному етапі розвитку виробничих якостей.

Функції людського капіталу на мікрорівні:

1) *прогностична*. Дослідження людського капіталу дозволяє через діалектичну

зв'язок можливості і дійсності оцінити ступінь використання людського капіталу працівників, колективів, регіонів країни і на цій основі створити умови для підвищення конкурентоспроможності, інноваційної активності, економічного зростання;

2) *виробничо-економічна*. За допомогою людського капіталу людина безпосередньо включається в процес виробництва товарів і послуг.[4] Чим більш високої якості досягає людський капітал індивіда, тим більш якісними будуть його трудові діяльність, що випускаються їм товари і послуги, необхідні для нормальної життєдіяльності людей і задоволення їхніх потреб, тим більший дохід він буде приносити підприємцю.

Функції людського капіталу на макрорівні включають:

1) *трансляційну*, яка полягає в спадкоємності, передачі з минулого в майбутнє людського капіталу, яким володіє суспільство. При цьому передається тільки та частина людського капіталу, яка затребувана новим часом;

2) *стратегічну*, яка виявляється в тому, що людський капітал є одним з елементів, супутніх розвитку держави, руху науково-технічного прогресу в рамках держави, економічному зростанню.

При дослідженні економічної сутності людського капіталу важливо виявлення співвідношення економічних категорій «людський капітал» і «трудові ресурси».

Трудові ресурси - найбільш близька до людського капіталу категорія. Перш за все необхідно відзначити, що трудові ресурси, як і людський капітал, ототожнюються з «здатністю індивіда до праці». Теорія людського капіталу формується в протиставленні і полеміці провідних напрямків економічної науки - марксистського і неокласичного, але ключовий складовою частиною визначення поняття «трудові ресурси» і у К. Маркса, і у теоретиків людського капіталу є один і той же компонент - людські здібності (зокрема, здатності до праці).

Можна виділити специфічні риси цих категорій:

- трудові ресурси утворюють фізичні і розумові здібності, що є втіленням природних обдарувань самої людини. Саме природ-

ні властивості, якими володіють трудові ресурси, забезпечують накопичення знань, досвіду, вміння, перетворюючи їх в людський капітал. На цій основі людський капітал і трудові ресурси взаємодіють в процесі їх функціонування, утворюючи цілісність;

- поняття «людський капітал» відображає більш широкий спектр можливостей людини, ніж трудові ресурси, і відрізняється від них різними приростами, удосконаленнями, накопиченими додатковими резервами, що сприяє вимогам інноваційної економіки - впровадження високих технологій та інформаційної революції.

Трудовий ресурс виступає загальною здатністю людини до праці, має природні властивості (фізична сила, здоров'я, психологічний уклад, талант), а також властивостями професійними (знання, досвід, навички, майстерність). Людський капітал починає розвиватися і накопичуватися тільки в процесі освітньої та трудової діяльності, а також в результаті інвестиційних вкладень. Важливою його частиною, крім здоров'я, фізичної сили, професійних знань, умінь, навичок і т. Д., Є інтелектуальна, дослідницька складова, а також наявність мотивацій до праці. Це дуже актуально в умовах ринкових відносин. Все це сприяє зростанню професіоналізму і продуктивності праці працівника;

- людський капітал передбачає накопичення здібностей людини, а трудові ресурси - лише відновлення (в постійному або збільшується обсязі) і подальше витрачання в процесі праці.

Таким чином, людський капітал розглядається нами як сукупність якостей, які визначають продуктивність праці і є джерелом доходу для людини і суспільства.

У постійному кругообігу формування виробництва, розподілу і використання здібностей до праці на одному полюсі постійно розвиваються і збагачуються творчі здібності людини, а на іншому - відтворюються трудові навички, професійне вміння. Перші функціонують як сама вартість - капітал, другі - як трудові ресурси. Таким чином, економічна форма здібностей до виконавчого праці - це категорія «трудова ресурси», а здатність до інтелектуальної праці - «людський капітал». Об'єднуючим фактором є «праця»,

який приймає форму інтелектуального або виконавчого. Обидва терміни - «людський капітал» і «трудова ресурси» - базуються на здатності до праці, і це їх спільна риса.

В результаті дослідження категорії «людський капітал» з'явилася необхідність вивчення факторів її формування та розвитку.

Можна виділити дві основні групи чинників формування і розвитку людського капіталу:

- 1) чинники формування і розвитку соціальної складової людського капіталу: формальне навчання, неформальне навчання, самостійне навчання (освіта, кваліфікація, знання, трудова міграція, мораль, етика, культура);

- 2) чинники формування і розвитку біологічної складової людського капіталу: здоров'я, фізичний рівень, вкладення в систему охорони здоров'я.

В економічній теорії доцільно визначати розвиток будь-якого процесу з боку продуктивних сил і виробничих відносин.

З боку продуктивних сил формування та розвитку людського капіталу визначається темпами науково-технічного прогресу і інноваціями. Оскільки розвиток науки і техніки - це лише засіб здійснення процесу праці, адже саме в процесі праці зростає якість робочої сили, накопичується людський капітал, то під впливом науково-технічного прогресу і в результаті здійснення інноваційного процесу відбуваються суттєві зміни як в засобах виробництва, так і в якості робочої сили, людському капіталі.

Об'єктивна необхідність розвитку людського капіталу, викликається інтересами розвитку продуктивних сил, посилюється вдосконаленням всієї системи виробничих відносин, які впливають не тільки на прискорення науково-технічного прогресу, його темпи, масштаби і напрямки розвитку, а й в цілому на інноваційний розвиток економіки, отже, забезпечують реалізацію вимог інноваційної економіки до розвитку людського капіталу. Нові виробничі відносини пред'являють до людського капіталу ряд специфічних вимог і створюють все більш повні можливості для його подальшого розвитку.

З огляду на, що виробничим відносинам відповідають певні господарські форми, в

яких вони відображаються і сукупність яких утворює господарський механізм, необхідно для визначення основних шляхів і напрямків розвитку людського капіталу з боку виробничих відносин обґрунтування поняття «економічний механізм формування, розвитку і реалізації людського капіталу» як складової частини господарського механізму.

Всі напрямки формування та розвитку людського капіталу необхідно розглядати з двох сторін:

1) формування людських здібностей (зміцнення здоров'я, придбання освіти, вдосконалення професійних навичок;

2) реалізація придбаних здібностей для продуктивних цілей або для культурної чи політичної діяльності.

Таким чином, всі ці напрямки дають можливість визначити головний шлях розвитку людського капіталу, який фактично включає підвищення освітнього та професійного рівня, економічну культуру, відносини стимулювання, розподільні відносини, поліпшення умов праці і, як наслідок, - підвищення рівня життя.

Глибокі спеціальні знання, висока професійна підготовка, загальна культура людини та інші складові людського капіталу залежать від рівня життя, ступеня задоволення потреб людини. Потреби людини в міру їх розвитку завжди виступають спонукальними мотивами в розвитку людини, його особистості. Це означає, що формування і розвиток людського капіталу слід розглядати через призму зростання потреб, виступає не тільки метою суспільного виробництва, а й засобом і необхідною умовою формування і розвитку людського капіталу.

Держава, володіючи найбільшими ресурсами і можливостями в порівнянні з приватним сектором і бізнесом, несе головну відповідальність за розвиток людського капіталу. Його головне завдання - формування умов ефективною реалізації програм розвитку соціальної і біологічної складової системи людського капіталу та їх узгодження.

Що відбуваються в нашій країні соціально-економічні перетворення вимагають пильної уваги до проблем формування людського капіталу як одного з умов забезпечення

економічного зростання при переході на інноваційний шлях розвитку. Зростання в значній мірі залежить від рівня розвитку людського капіталу, реалізації потреб особистості і суспільства, наявності розвиненої інформаційної інфраструктури. Загроза економічному зростанню може бути визначена як реальний і потенційний збиток, що виникає в результаті зниження якісних і кількісних характеристик національного людського капіталу за певний період.

**Висновки.** Таким чином, стійким і довгостроковим джерелом економічного зростання виступає національний людський капітал, а ефективний розвиток соціально-економічної сфери - найважливішою умовою поліпшення і вдосконалення якості людського капіталу в інноваційній економіці. Це особливо актуально в даний час, коли скорочуються витрати держави на соціальні пільги, привілеї і проводиться жорстка грошово-кредитна та бюджетно-податкова політика. Це негативно впливає на індивідуальну адаптацію до умов, що змінилися соціально-економічним умовам.

З огляду на інерційність економічних процесів, слід зазначити, що негативні процеси зберігають свою тенденцію і в сучасних умовах. Дослідницький інтерес до стану людського капіталу в Україні зумовлює актуальність пошуку напрямків розвитку людського капіталу.

Людський капітал є основним фактором інноваційного розвитку. Але в українських умовах існують такі негативні моменти, що заважають ефективно використовувати людський капітал як фактор інноваційного розвитку:

- низький внесок інноваційного сектора у ВВП і експортний потенціал;
- високий рівень залежності української економіки від імпорту технологій та обладнання.

Разом з тим в інноваційному секторі відбуваються якісні трансформації, пов'язані зі збільшенням відгуку ринку на інновації, вироблені власними силами українських підприємств, зростанням вигод для них різних за масштабами інновацій та наукоємності кінцевої продукції.

**Список літератури:**

1. Волошина С. В. Архітектоніка людського капіталу підприємства. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво 1 (2018): 46-52.
2. Волошина С. В. Концептуальні підходи до розуміння людського капіталу підприємства. Бізнес-навігатор 3-1 (4) (2018): 97-103.
3. Насипайко Д. С. Передумови формування ідеї людського капіталу. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки 17 (2010): 87-92.
4. Олексенко Р. І. (2018) Формирование ценностей креативного ресурса и капитала предпринимателей в условиях рискогенного общества: неоаксиологический анализ. Третья международная научная конференция "Интеллектуальная культура Беларуси: методологический капитал философии и контуры трансдисциплинарного синтеза знания". Минск. С.226-229.
5. Олексенко Р.І. (2017). Особливості формування світоглядних цінностей креативних підприємців в умовах глобальних викликів та трендів розвитку сучасного світу. Мелітополь: ФОП Однорог Т.В. 228 с.
6. Олексенко Р. І., Ортіна Г. В. Особливості інноваційно-інвестиційної політики антикризового розвитку реального сектору економіки України // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2018. Випуск 5 (17). С. 33–39.
7. Олексенко Р. Формування інноваційної політики реального сектору економіки як особливого напрямку розвитку України / Р. І. Олексенко, Г. В. Ортіна // Економіка та суспільство. № 18. С. 173–180.

**References:**

1. Voloshy`na S.V. (2018) Arxitektonika lyuds`kogo kapitalu pidpry`yemstva. *Derzhava ta regiony`*. Seriya: *Ekonomika ta pidpry`yemny`czstvo*. 1, pp. 46-52.
2. Voloshy`na S.V. (2018) Konceptual`ni pidxody` do rozuminnya lyuds`kogo kapitalu pidpry`yemstva. *Biznes-navigator*. 3-1, pp. 97-103.
3. Nasy`pajko D.S. (2010) Peredumovy` formuvannya ideyi lyuds`kogo kapitalu. *Naukovi praci Kirovograds`kogo nacional`nogo texnichnogo univerty`tetu*. *Ekonomichni nauky`* 17, pp. 87-92.
4. Oleksenko, R.I. (2018) Formy`rovany`e cennostej kreaty`vnogo resursa y` kapy`tala predpry`ny`matelej v uslovy`yax ry`skogenного obshhestva: neoaksy`ology`chesky`j analy`z. *Tret`ya mezhdunarodnaya nauchnaya konferency`ya "Y`ntellektual`naya kul`tura Belarusy`: methodology`chesky`j kapy`tal fy`losofy`y` y` kontury transdy`scy`ply`namogo sy`nteza znany`ya"*. *My`nsk*, pp. 226-229.
5. Oleksenko, R.I. (2017). Osobly`vosti formuvannya svitoglyadny`x cinnostej kreaty`vny`x pidpry`yemciv v umovax global`ny`x vy`kly`kiv ta trendiv rozvy`tku suchasnogo svitu. *Melitopol`*: *FOP Odnorog T.V.* 228 p.
6. Oleksenko R.I., Ortina G.V. (2018) Osobly`vosti innovacijno-investy`cijnoyi polity`ky` anty`kry`zovogo rozvy`tku real`nogo sektoru ekonomiky` Ukrayiny`. *Ekonomichny`j visny`k Zaporiz`koyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi*. Vy`pusk 5 (17), pp. 33–39.
7. Oleksenko R.I., Ortina G.V. Formuvannya innovacijnoyi polity`ky` real`nogo sektoru ekonomiky` yak osobly`vogo napryamu rozvy`tku Ukrayiny. *Ekonomika ta suspil`stvo*. № 186 pp. 173–180.