



УДК 330.101:339

Валіулліна З. В., к.е.н., доцент (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОРПОРАЦІЇ

У статті досліджено передумови інституційного розвитку середовища діяльності ІТ-корпорацій. Визначено, що одним із загально-визнаних в світі шляхів активізації інноваційної діяльності в корпорації є створення корпоративних університетів. Проаналізовано пріоритетні напрямки розвитку науки в Україні та запропоновано виділити технічну, інноваційну та наукову складову формування інституційного середовища діяльності корпорацій в умовах інформатизації. Визначено, що якість інституційного середовища зумовлена та базується на правах власності, правовому захисті та політичній стабільності в країні.

Ключові слова: інформатизація, інформаційне середовище, інституційні перетворення, інновації, міжнародний інститут, корпорація.

Постановка проблеми. В епоху розвитку інформаційної економіки відбувається модернізація національних економік, в основі яких лежить діяльність корпорацій, які потребують підвищення конкурентоспроможності, шляхом пошуку нових інноваційних механізмів з обов'язковим залученням людського капіталу. Проте сьогодні вже не достатньо простої перепідготовки кадрів, інформаційні інновації висувають нові вимоги до формування людського капіталу корпорацій, що сприяє концептуальній зміні діяльності корпорацій в інформаційно-інституційному середовищі та вказує на низку невирішених проблем.

Аналіз останніх досліджень. Концептуальна зміна підходів до освіти в сфері науково-технологічного розвитку корпорацій має свої витоки в глибоких теоретичних доробках вчених-економістів світового рівня Т. Шульца [1], Г. Беккера [2]. Вона підтверджена практикою формування та функціонування нових освітніх структур в світовому та національному науково-освітньому просторі Г.Р. Боуена, Л. Туроу, Й. Бен-Поретта, М. Блауга, П. Кругмана [3] та інших.

Метою даної статті є дослідження впливу людського капіталу на активізацію інноваційної діяльності в корпорації, обґрунтування формування інституційного середовища діяльності корпорацій в

умовах інформатизації.

Виклад основного матеріалу. Важливим чинником економічного розвитку є інновації. Для створення передумов інституційного розвитку середовища діяльності ІТ-корпорацій в дослідженні було проаналізовано інноваційні параметри цього питання. За матеріалами Всесвітнього економічного форуму в складовій комплексного індексу глобальної конкурентоспроможності, показники субіндексу «Інновації» мають значення, представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Субіндекс «Інновації» індексу глобальної конкурентоспроможності та його складові по Україні (місце країни за значеннями субіндексу та складових) [4]

Показник	2011/ 2012 ¹	2012/ 2013 ²	2013/ 2014 ³	2014/ 2015 ⁴	2015/ 2016 ⁵	2016/ 2017 ⁶
Інновації	74	71	93	81	54	52
- Можливості для інновацій	42	58	100	82	52	49
- Якість науково-дослідних установ	72	64	69	67	43	50
- Витрати компаній на ДіР	75	104	112	66	54	68
- Співробітництво університетів і промисловості у ДіР	70	69	77	74	74	57
- Придбання урядом передових технологічних продуктів	112	97	118	123	98	82
- Наявність вчених та інженерів	51	25	46	48	29	29
- Патентні заявки за Договором про патентну кооперацію (РСТ), заявки на млн осіб	71	51	52	52	50	49

Примітка. ¹(142 країни); ²(144 країни); ³(148 країн); ⁴(144 країни); ⁵(140 країн); ⁶(138 країн).

Відповідно до поданих матеріалів можемо відзначити, що найбільш конкурентоспроможні показники інноваційної сфери України – це «наявність вчених та інженерів» – 29 місце в світовому рейтингу, з 138 країн, «можливості для інновацій» – 49 місце, «патентні заявки за Договором про патентну кооперацію» – 49 місце. Не зважаючи на великий наявний потенціал науковців в Україні, взаємодія університетів та корпорацій налагоджена на не найвищому рівні. Відмітимо, що за цим показником Україна посідає 57 місце в світовому рейтингу країн. Слід зазначити, що корпорації сьогодні активно шукають нові



форми взаємодії з наукою, спрямовані на активізацію інноваційної діяльності. До таких форм відноситься пошук та створення стартапів. Реалізація нових стартапів відбувається в спільно створених інжинірингових школах, на організованих корпораціями фестивалях науки, в межах наукових парків та іншими шляхами.

Одним із загальноновизнаних шляхів активізації інноваційної діяльності є створення корпоративних університетів. Існуючі та визнані науковою спільнотою сучасні теорії («постіндустріального суспільства», «інформаційного суспільства», «економіки знань», «технологічних укладів», «інформаційної економіки»), що пов'язані з науково-технологічним розвитком, мають у своїй основі однаковий методологічний елемент – швидку зміну технологічної бази виробництва, яку в нових умовах можна трактувати як «інформаційно-технологічну» та нову систему підготовки кадрів. Ця система спрямована на набуття сучасних знань, швидкість оновлення яких значно вища ніж цикл підготовки бакалавра або магістра за традиційними освітніми програмами. Для підтвердження цієї думки достатньо привести тези з наукових доробків Нобелівських лауреатів в сфері економіки.

Зокрема, Теодор Шульц (англ. Theodore William Schultz) отримав Премію пам'яті Нобеля з економіки за 1979 р. (спільно з У. Артуром Льюїсом) «За новаторські дослідження економічного розвитку ... в додатку до проблем країн, що розвиваються». Т. Шульц і його учні показали, що американська економіка протягом тривалого часу отримувала більш високий дохід від «людського капіталу» ніж від речового капіталу». У своїх доповідях на міждисциплінарних симпозиумах і круглих столах Т. Шульц активно виступав з доведенням того, що інвестиції в людський капітал важливіші ніж капіталовкладення в машини чи заводи. Перший організований ним симпозиум провів обговорення проблем, пов'язаних зі шкільним навчанням, капіталовкладеннями в освіту і охорону здоров'я, а також з навчанням на робочих місцях. Пізніше Т. Шульц виявляв особливо великий інтерес до вищої освіти молоді [1].

Гері Стенлі Беккер (англ. Gary Stanley Becker) – американський економіст, лауреат Нобелівської премії 1992 року «За поширення сфери мікроекономічного аналізу на цілий ряд аспектів людської поведінки і взаємодії, включаючи неринкову поведінку». У 1962 році вийшла стаття Г. Беккера «Інвестиції в людський капітал: теоретичний аналіз», а в 1964 році вийшла книга Г. Беккера «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз». У цих статтях економічний підхід дає цілісну схему для розуміння людської поведінки. Згідно з підрахунками Г. Беккера, інвестиції в людський капітал в США при-

носять вищу норму відсотка ніж інвестиції в цінні папери. Початкові інтереси дослідника полягали в оцінці економічної віддачі від освіти. Г. Беккер першим здійснив статистично коректний підрахунок економічної ефективності освіти [2].

Пол Робін Кругман (англ. Paul Robin Krugman) – американський економіст і публіцист, лауреат Нобелівської премії з економіки 2008 року. Р. Кругман робить акцент на неоліберальні принципи, або на «сукупність дурних ідей, які претендували на назву «економіка пропозиції». Саме вони закликали не заважати бізнесу (стороні пропозиції), не обтяжувати його соціальними витратами, одним словом, зробити так, щоб фірми могли безперебійно створювати продукт на продаж. Але чим далі заходила така допомога бізнесу, тим сильніше вона була по споживачах, скорочувала разом з соціальними гарантіями можливості населення купувати виставлену бізнесом продукцію. Це стосувалося й державних програм інвестування в освіту та науку. Виникла ситуація, коли пропозиція все важче знаходила попит, що, як і в кінці 1920-х років, призвело до колапсу [3].

Ці визначні вчені [1-3] першими зрозуміли необхідність перетворень у системі освіти. Традиційна вища освіта, що складалася довгий час з визнаних університетів з багаторічним досвідом існування останнім часом поповнилась інвестуванням з приватного сектору. З'явилися приватні університети. В Україні дана тенденція має також вже свою історію. Приватні навчальні заклади стали невід'ємною частиною освітнього простору України. Однак, ці дві форми організації освітньої діяльності не повністю задовольняють потреби сучасних корпорацій, на порядок денний сучасного науково-технологічного розвитку, підготовки кадрів для високотехнологічних, наукоємних галузей промисловості приходять корпоративні університети.

Серед глобальних чинників, що стимулювали появу корпоративних університетів, найбільш значущими визначено розвиток інформаційних технологій і комунікацій та детерміноване цим стрімке прискорення змін та ускладнення бізнес-середовища – посилення конкуренції і трансформація традиційної економіки в «економіку знань».

Не менш значущими вважаються супутні зміни в управлінні корпораціями й характер праці:

1. Зростання числа гнучких адаптивних компаній (в тому числі віртуальних) з міжфункціональними командами;
2. Орієнтація компаній на «довічну зайнятість» працівників;
3. Збільшення ступеня «інтелектуальноємкості» робочих завдань;
4. Ускладнення бази знань в компаніях і підвищення значущості інтелектуального працівника;



5. Зростаючий взаємозв'язок між інтелектуальним капіталом компанії та її цінністю в очах інвесторів.

Діяльність корпоративних університетів завжди спрямована на пошук нових можливостей, вихід на глобальні ринки і розвиток відносин з клієнтами й має на увазі виконання наступних функцій:

1. Здійснення стратегічно спрямованого навчання і розвитку (на основі корпоративної моделі компетенцій, включаючи участь корпоративного університету в розробці і коригування моделі);

2. Постійне оновлення знань у відповідності до оновлення технологій;

3. Адресна підготовка фахівців під потреби компанії;

4. Поширення корпоративної культури і цінностей організації;

5. Розвиток культури організаційного навчання і змін;

6. Впровадження корпоративних стандартів;

7. Зміцнення бренду роботодавця.

У своїй вже класичній книзі «Корпоративні університети: уроки з формування робочої сили світового класу» Дж. Мейстер образно характеризує корпоративний університет як «стратегічну «парасольку» для навчання і розвитку працівників, споживачів і постачальників, який використовується з метою втілення бізнес-стратегій організації». Корпоративні університети сучасних компаній є для них саме інструментом реалізації стратегії, а основна мета діяльності – посилення конкурентоспроможності та досягнення компанією конкурентної переваги.

На сьогодні в США налічується вже понад 1600 корпоративних бізнес-шкіл. Сучасний розвиток інформаційних і комунікаційних технологій дозволяє організувати процес дистанційного навчання на вищому рівні. У традиційних університетах з'являються своєрідні конкуренти, що відкривають перед своїми абітурієнтами широкі перспективи, при чому не пов'язані лише з діяльністю компанії, що їх створила. Наприклад, «Національний університет напівпровідників» (The National Semiconductor University), крім вузькоспеціалізованих навчальних курсів і програм, пропонує навчання за програмами бакалаврату та магістратури спільно з традиційними університетами.

Слід відмітити, що у 70-ті роки ХХ століття в США сформувались перші корпоративні університети, які стали новою навчальною парадигмою, яку викликала необхідність підготовки персоналу нового типу для корпорацій. Першим відомим корпоративним університетом є Gamburger University, створений компанією McDonalds у 1961 році. Він мав підготувати нові кадри таким чином, щоб ідеологія фірми була присутня в усіх країнах, де була представлена дана торгова марка

транснаціональної корпорації. Жодне інше бізнес-утворення, окрім корпоративного університету, не змогло б вирішити дану проблему.

Поступово корпоративні університети почали створюватись і в таких відомих транснаціональних корпораціях як Disney University, Coca-Cola, Motorola, Procter&Gamble, General Electric. Однак найбільше їх розповсюдження припало на 90-ті роки ХХ століття, коли лише за 10 років (1988-1998 рр.) кількість корпоративних університетів у світі збільшилася в 4 рази – з 400 до 1600 [5].

Сьогодні корпоративні університети існують і в невеликих компаніях, із штатом від 500 чоловік. Найбільшим корпоративним університетом вважається підрозділ IBM Global Learning, який має у своєму складі більше 3 400 викладачів у 55 країнах світу, в арсеналі університету близько 10 000 спеціалізованих курсів. Яскравим прикладом великого та успішного корпоративного університету є Motorola University. Річний бюджет цієї установи нараховує близько 100 млн дол., його представляють 99 підрозділів у 21 країні світу. Motorola University з постійним штатом з 400 співробітників є одним з найбільшим світових корпоративних університетів і охоплює 4 світових регіони:

- 1) Європа, Близький Схід і Африка;
- 2) Азія і Тихоокеанський регіон;
- 3) Канада і Латинська Америка;
- 4) Північна Америка [6].

Україна також піддається впливу західної освітньої практики щодо корпоративного навчання. Так, серед найбільших корпоративних університетів на теренах України виділяються наступні:

- 1) Академія ДТЕК (рік заснування – 2010, кількість студентів – 1 600 чол.);
- 2) Українська аграрна школа (агрохолдинг «Мрія», рік заснування 2011, кількість студентів – 100 чол.);
- 3) Приват Університет (ПриватБанк, рік заснування – 2003, кількість студентів – 30 000 чол.);
- 4) Career Development Program (EPAM Systems, рік заснування – 2012, кількість студентів – 1 409 чол.);
- 5) Академія бізнесу Ernst & Young (рік заснування – 1995, кількість студентів – 1 370 зовнішніх клієнтів та 250 співробітників Ernst & Young);
- 6) Академія Deloitte (рік заснування – 2011, кількість студентів – 356 чол.) [6].

Однак, серед корпоративних університетів України ще не існує жодного, котрий би надавав повний цикл освітніх послуг. Власне вони є внутрішніми MBA, що спрямовані на перепідготовку фахівців за



вужькоспеціалізованими програмами. Крім того, корпоративні університети України, на даний момент, практично не зачіпають підготовку фахівців у високотехнологічних галузях економіки (окрім, зрозуміло, інформаційних технологій).

Крім технічної та інноваційної складової формування інституційного середовища діяльності корпорацій в умовах інформатизації, необхідно визначити також наукову складову. Наукова складова зумовлює розвиток середовища, яке пов'язано з основними напрямками наукових досліджень. Так, серед таких напрямків Міністерство освіти і науки України виділяє фундаментальні наукові дослідження, інформаційні та комунікаційні технології, енергетику та енергоефективність, раціональне природокористування, науки про життя, нові технології профілактики та лікування захворювань, нові речовини і матеріали. Ґрунтуючись на результатах табл. 2 можна зробити висновки, що найвищий рівень впровадження мають такі галузі наук, як науки про життя, нові технології профілактики та лікування захворювань, інформаційні та комунікаційні технології.

Таблиця 2

Реалізація пріоритетних напрямів
розвитку науки у 2016 р. в Україні [7]

Пріоритетні напрями*	Створено науково-технічної продукції, од.							Впроваджено науково-технічної продукції, %						
	види виробів	у т.ч. техніки	технології	матеріали	сорти рослин та плоди тварин	методи, теорії	інше	види виробів	у т.ч. техніки	технології	матеріали	сорти рослин та породи тварин	методи, теорії	інше
1.	106	44	226	238	209	2631	3387	42,5	59,1	51,3	19,7	56,0	43,2	67,6
2.	63	56	71	9	1	165	480	44,4	46,4	69,0	-	-	58,2	72,7
3.	76	67	73	18	1	107	104	47,4	50,7	54,8	22,2	-	58,9	41,3
4.	35	31	186	36	3	159	451	48,6	51,6	75,3	33,3	100,0	62,9	47,5
5.	33	17	115	23	-	764	661	21,2	17,6	96,5	34,8	-	94,6	94,6
6.	55	32	137	127	1	127	93	16,4	21,9	62,0	33,1	100,0	33,1	12,9
Σ	368	247	808	451	215	3953	5176	38,6	45,3	67,0	25,1	56,3	54,7	68,2

Примітка. * 1 – фундаментальні наукові дослідження; 2 – інформаційні та комунікаційні технології; 3 – енергетика та енергоефективність; 4 – раціональне природокористування; 5 – науки про життя, нові технології профілактики та лікування захворювань; 6 – нові речовини і матеріали.

Отримані результати дослідження ще раз підтверджують актуальність дослідження діяльності корпорацій в умовах інформатиза-

ції. Таким чином, з точки зору когнітивно-наукових основ формування інституційного середовища діяльності корпорацій у умовах інформатизації, ми виокремили технічну, інноваційну та наукову складову цього процесу.

Технічна складова характеризується потенціальною перевагою надання послуг фізичним особам ніж корпораціям та достатньо високим рівнем привабливості ринку України для корпорацій, що працюють в сфері інформатизації.

Інноваційна складова характеризується необхідністю запровадження нових форм співпраці науки та корпорацій, розвитком системи просування нових стартапів та відсутністю в нашій країні повноцінних корпоративних університетів.

Наукова складова характеризується значною перевагою наукових фундаментальних досліджень та значно меншим рівнем запровадження результатів досліджень. Дослідження в інформаційній сфері мають достатньо високий рівень впровадження.

З точки зору організаційно-економічних основ формування інституційного середовища діяльності корпорацій у умовах інформатизації, ми можемо погодитися з позицією Вергуна В.А. та визначити його підходи в цьому питанні, такі як:

1. економічні фактори зовнішнього середовища;
2. політичні та нормативно-правові фактори;
3. соціально-культурні фактори;
4. науково-технологічні фактори;
5. демографічні фактори;
6. природно-географічні фактори [8, С. 51–61].

Створення інституційного середовища діяльності корпорацій в умовах інформатизації базується на правах власності та їх правовому захисті. Дуже важливою передумовою є також політична стабільність у країні. Ці чинники особливо впливають на діяльність корпорацій в умовах інформатизації. В табл. 3 досліджено позиції України в цих та інших показниках, що зумовлюють якість інституційного середовища.

Висновки. Отже, одним із факторів активізації інноваційної діяльності в корпорації є впровадження корпоративних університетів, котрі готують нові кадри таким чином, щоб ідеологія фірми була присутня в усіх країнах, а система підготовки кадрів спрямована на набуття сучасних знань, швидкість оновлення яких значно вища ніж цикл підготовки бакалавра або магістра за традиційними освітніми програмами. Саме завдяки цьому корпорація успішно здійснюватиме інноваційну діяльність та технологічне оновлення відповідно до



Таблиця 3

Позиції України у міжнародних рейтингах якості інститутів [7]

Показник	Роки				
	2013	2014	2015	2016	2017
Індекс верховенства закону (Rule of Law Index)		68	70	78	–
Індекс процвітання (Legatum Prosperity Index)	64	63	70	107	–
Міжнародний індекс дотримання прав власності (International Property Rights Index)	108	84	105	113	123
Міжнародний індекс інтелектуальної власності (International Intellectual Property Index) ¹	–	16	23	27	30
Індекс демократії (Democracy Index)	85	92	88	86	52
Світові показники управління (Worldwide Governance Indicators) ²					
Право голосу і підзвітність (Voice and Accountability)	38	47	48	47	–
Політична стабільність і відсутність насильства / тероризму (Political Stability and Absence of Violence / Terrorism)	22	6	6	6	–
Ефективність уряду (Government Effectiveness)	31	40	35	32	–
Якість законодавчого регулювання (Regulatory Quality)	30	29	30	36	–
Верховенство закону (Rule of Law)	23	23	23	24	–
Боротьба з корупцією (Control of Corruption)	12	15	15	20	–

Примітка. ¹ Індекс характеризує місце відповідно з 25, 30, 38 і 45 країн по роках; ² Рейтинг світових показників управління представлений у вигляді процентного рангу (0-100), який вказує на ранг країни серед усіх країн світу. 0 відповідає найменшому рангу, а 100 відповідає найвищому рангу.

науково-технологічного розвитку. Крім того, визначено, що економіка знань, теоретичні положення інформаційної економіки, теорії корпоративної економіки тісно пов'язані. З точки зору когнітивно-наукових основ в дослідженні виокремлено технічну, інноваційну та наукову складову формування інституційного середовища діяльності корпорацій в умовах інформатизації.

1. Theodore William Schultz. *Wikipedia*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>

2. Gary Stanley Becker. *Wikipedia*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> 3. Paul Robin Krugman. *Wikipedia*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> 4. Global Competitiveness Index (WEF). URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018>. 5. Грачева С. Корпоративные университеты за рубежом (история создания, опыт, современность). *Управление персоналом*. 2008. № 5. URL: [www.top-personal.ru/issue.html? 1496](http://www.top-personal.ru/issue.html?1496). 6. Красношарпа В. В., Буданова Я. Р. Корпоративні університети у системі професійного навчання та розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2590>. 7. Поляков М. В. Економіка знань: сутність, детермінанти, глобальний ландшафт : монографія. Дніпро : «Нова Ідеологія», 2018. 688 с. 8. Міжнародний бізнес : підручник / за ред. проф. В. А. Вергуна. К. : ВАДЕКС, 2014. 810 с.

Рецензент: д.е.н., професор Сазонець І. Л. (НУВГП)

Valiullina Z. V., Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Profesor
(National University of Water and Environmental Engineering, Rivne)

HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF INNOVATIVE ACTIVITIES ACTIVATION IN THE CORPORATION

In the article the preconditions of institutional development of the environment of IT corporations activity are investigated. It is determined that one of the most recognized ways in the world to intensify innovation activity in the corporation is the creation of corporate universities. The priority directions of science development in Ukraine are analyzed and the technical, innovation and scientific component of forming the institutional environment of corporations' activity in the conditions of informatization are proposed. It is determined that the quality of the institutional environment is conditioned and based on property rights, legal protection and political stability in the country.

Keywords: informatization, information environment, institutional transformations, innovations, international institute, corporation.



Валиуллина З. В., к.э.н, доцент (Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОРПОРАЦИИ

В статье исследованы предпосылки институционального развития среды деятельности ИТ-компаний. Определено, что одним из общепризнанных в мире путей активизации инновационной деятельности в корпорации является создание корпоративных университетов. Проанализированы приоритетные направления развития науки в Украине и предложено выделить техническую, инновационную и научную составляющую формирования институциональной среды деятельности корпораций в условиях информатизации. Определено, что качество институциональной среды базируется на правах собственности, правовой защите и политической стабильности в стране.

***Ключевые слова:* информатизация, информационная среда, институциональные преобразования, инновации, международный институт, корпорация.**
