

С. А. Жуков,
кандидат економічних наук,
Ужгородський національний університет

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Необхідність активізації інноваційної діяльності промислових підприємств України пов'язана з ростом євроінтеграційних процесів у зв'язку із приєднанням до Світової організації торгівлі, що вимагає підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції. Спостережуване підвищення інноваційної активності промислових підприємств переважно пов'язане зі зміною технологій і закупівлею нового обладнання. Продуктові інновації впроваджуються на досить низькому рівні, що обумовлено існуючою на ринку праці проблемою дефіциту кваліфікованого персоналу у промисловості. Це викликано невідповідністю обсягів й якості підготовки персоналу професійно-технічними навчальними закладами, а також зі зниженням чисельності персоналу наукових організацій і кількості фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи, що підвищує вимоги до персоналу підприємств при розробці й здійсненні інновацій. При цьому недостатня мотивація персоналу до розвитку й нововведень є однією із причин його низької інноваційної активності.

Аналіз останніх досліджень. Аналіз методичних підходів управління персоналом спирається на еволюцію класичних теорій використання трудових ресурсів М. Вебера А. Файоля, Г. Форда до рівня теорій управління людськими ресурсами А. Маслоу, Д. Ханта, Ф. Герцберга. Головним досягненням на даному етапі стає розгляд персоналу як найціннішого ресурсу підприємства й врахування його потреб. Подальше вдосконалення підходів до управління здійснювалося від принципів наукової організації праці Ф. Тейлора, Г. Емерсона и Ф. Гілбрет до принципів гуманістичного підходу Е. Мейо, М. Фоллета, Г. Саймона. Даний етап еволюції підходів до управління персоналом свідчив про перехід до доктрини «збагачення праці», відповідно до якої людина в процесі своєї виробничої діяльності повинна регулярно одержувати нові знання.

Метою статті є дослідження системи управління людським капіталом промислового підприємства в умовах активізації інноваційної діяльності згідно зі стратегією його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людський капітал становить основу інтелектуальних ресурсів підприємства. Знання, уміння й навички персоналу, що відповідають характеру діяльності даного підприємства, сприяють його еконо-

мічній активності. Вітчизняні підприємства в цей час мають у своєму розпорядженні досить високий інтелектуальний потенціал людських ресурсів. У той же час рівень розвитку людського капіталу не повністю відповідає вимогам сучасного виробництва. Вибіркове опитування показало, що в значній частині працівників рівень кваліфікації або не відповідає тій роботі, що вони виконують, або недостатній. Опитування керівників підприємств Донецької області показав, що проблема підвищення кваліфікації є в цей час дуже актуальною практично для всіх категорій працівників. З метою забезпечення ефективного розвитку людського капіталу підприємствам необхідно використовувати стратегічне управління персоналом, інструментом якого є збалансована система показників. Ефективне управління елементами людського капіталу на основі оцінки їхньої збалансованості й відповідності потребам інноваційної діяльності підприємства дозволить вирішити проблему дефіциту кваліфікованих інноваційно-активних кадрів у промисловості.

Однак людський капітал виступає не тільки об'єктом управління, але й засобом рішення багатьох проблем розвитку підприємства, отже, засобом управління. Цілеспрямоване формування й розвиток людського капіталу збагачує механізм управління й тим самим дозволяє успішно вирішувати багато проблем науково-технічного прогресу, підвищення конкурентоспроможності підприємства, використання нових сучасних технологій, підвищення ефективності й продуктивності. У цьому своєму значенні використання людського капіталу вимагає нових підходів до управління – лідерство, система мотивації, стиль управління, пріоритети, організація діяльності, корпоративна культура, соціальне партнерство. Всі ці фактори характеризують людський капітал як засіб впливу на соціально-економічні процеси. Формування й розвиток людського капіталу здійснюється шляхом задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб людини, загальної й професійної освіти, розвитку його здібностей, талантів. Приведення складових людського капіталу у відповідність із інноваційною стратегією дозволить підвищити інноваційну активність підприємств за рахунок ефективного управління персоналом. При цьому буде знижуватися рівень ризику, пов'язаний з інноваційною діяльністю, тому що керівництво зможе не тільки бачити повну картину забезпеченості людськими ресурсами, але й коректувати при не-

обхідності різні характеристики персоналу. В основі вибору стратегії інноваційної діяльності підприємства має бути оцінка людського капіталу, тому що це дозволить оцінити збалансованість складових людського капіталу й привести їх у відповідність зі специфікою конкретної інновації. Відсутність комплексних науково-методичних підходів, що дозволяють коректувати елементи людського капіталу за-

лежно від виду, стадії життєвого циклу й темпу здійснення інновації послужило підставою розробки концепції управління людським капіталом в умовах інноваційного розвитку.

Загальна схема механізму управління людським капіталом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку наведена на рисунку.

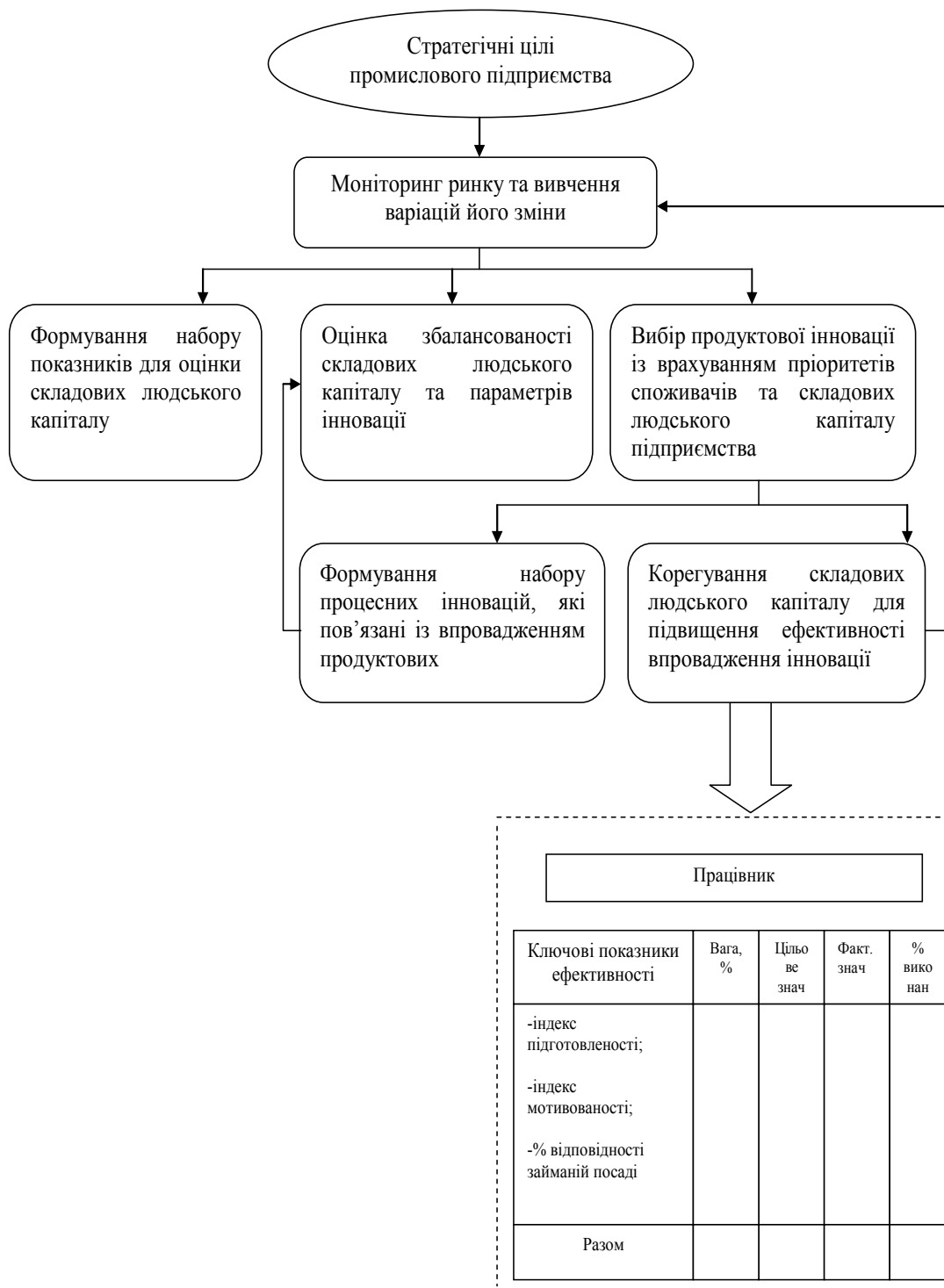


Рисунок. Загальна схема механізму управління людським капіталом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку [авторська розробка]

Характерна риса даної моделі полягає в прийнятті рішень на основі розуміння цінності інтелектуального ресурсу для конкурентоспроможності підприємства.

У рамках даного підходу можлива реалізація таких прогресивних і пов'язаних із процесом нововведень тенденцій, як: забезпечення взаємодії працівників і груп між собою в інноваційному процесі; активізація їх творчого й організаційного потенціалу; інтеграція зусиль усього персоналу підприємства в досягненні кінцевих результатів [1].

Без сумніву, для будь-якого підприємства в умовах жорсткої конкуренції пріоритетним завданням є розширення кола споживачів. Врахування інтересів споживачів особливо важливе для продуктивних інновацій, але при цьому також необхідне дотримання збалансованості всіх складових людського капіталу промислового підприємства. Саме людським фактором визначається ефективність як процесних, так і продуктивних інновацій. Набір показників і підходи до оцінки людського капіталу будуть значно відрізнятися залежно від виду інновації, а також стадії її життєвого циклу й темпів здійснення, що послужило підставою розробки науково-методичного підходу до виявлення особливостей оцінки людського капіталу підприємства в умовах інноваційного розвитку. Це дозволить сформулювати вимоги або деякі нормативи до різних складових людського капіталу для ефективної розробки й реалізації інновації.

Процеси оцінки складових людського капіталу промислового підприємства та оцінки збалансованості людського капіталу й параметрів розглянутої інновації тісно взаємозалежні між собою, що відбито у специфіці підходу до оцінки людського капіталу підприємства в умовах інноваційного розвитку. З урахуванням особливостей розглянутої інновації виділяється набір методів оцінки елементів людського капіталу. Результати отриманих оцінок зіставляються з визначеними раніше вимогами до персоналу, на основі чого надається можливість виявлення ступеня відповідності елементів людського капіталу виду інновації.

Серед напрямів управління інноваційним розвитком промисловості, що вимагають розробки адекватних механізмів координації й управління ними для ліквідації можливих протиріч і досягнення збалансованості інтересів, що дозволяють розкрити інноваційний потенціал суб'єктів господарювання й вітчизняної промисловості виділяються науково-технічні, організаційно-комунікаційні, фінансово-економічні напрями [2]. При цьому не виділяються аспекти, пов'язані із приведенням у відповідність елементів людського капіталу цілям інноваційного розвитку. Д. Воронковим і Ю. Погореловим запропоновано підхід до управління інноваційними проектами [3], що враховує фази й життєвий цикл інно-

вації, але при цьому не враховуються особливості різних видів нововведень, не виявляється відповідність елементів людського капіталу певному виду інновацій.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про те, що в науці існують підходи до управління окремими елементами людського капіталу в умовах інноваційного розвитку. Це не дозволяє здійснювати комплексне регулювання складових людського капіталу для ефективного освоєння й здійснення нововведень. Так, А. Гриньов пропонує підхід до стимулювання праці в інноваційній діяльності підприємств машинобудування [4]. О. Амоша, В. Антонюк і А. Землянкін наводять модель механізму стимулювання інноваційної активності персоналу на виробничому рівні [5].

В. Кравченко розробив методику аналізу стимулювання праці в інноваційній діяльності управлінського персоналу промислових підприємств [6]. Обмеженням є врахування специфіки праці тільки управлінського персоналу, що не дозволяє розглядати всі категорії персоналу при здійсненні інноваційної діяльності підприємства. Таким чином, вченими переважно розглядається регулювання одного з елементів людського капіталу промислового підприємства, що не дозволяє комплексно враховувати всі аспекти такої багатогранної категорії як людський капітал.

Результати проведеного аналізу методичних підходів до управління людським капіталом підприємств вказують на наявність обмежень, пов'язаних з управлінням людським капіталом не на основі коректування окремих його складових, а на основі формування загального набору рекомендацій з управління персоналом. При цьому вченими не завжди ставиться завдання управління людським капіталом в умовах інноваційного розвитку.

В Україні останніми роками трохи активізувалася робота із продажу інновацій. Правда, на відміну від прийнятого на Заході внутрішнього трансферу результатів інноваційної діяльності українські підприємства часто продають ліцензії на результати НТР, які ще не впроваджувалися, а купують за кордоном технології, створені вже 10-15 років тому, продовжуючи, таким чином, їхній життєвий цикл. У той же час вкрай незадовільною є структура придбаних за кордоном ліцензій. Зростання конкурентоспроможності національної економіки в цілому забезпечується, насамперед, інноваційним характером розвитку стратегічно важливих галузей. Для України такими є підгалузі машинобудівного комплексу. Незважаючи на те, що за останні роки питома вага машинобудування в обсязі промислового виробництва зменшилася з 31 до 17%, однак підбадьорюючої є тенденція активізації інноваційної діяльності в даній сфері, що виражається у зрос-

танні обсягів створення й освоєння виробництва нових видів техніки.

При ухваленні рішення щодо вибору конкретного типу продуктової інновації для впровадження особливо важливо не тільки враховувати інтереси споживачів, але й можливості людських ресурсів підприємства. Складові людського капіталу визначають вибір інноваційної стратегії підприємства. Якщо маркетингові дослідження вказують на необхідність впровадження інновацій, то параметри людського капіталу будуть визначати вибір типу, а також ступінь радикальності інновацій.

Вибір продуктивних інновацій можливо здійснювати, наприклад, на основі використання «матриці переваг» Бостонської консультативної групи, що дозволяє здійснювати вибір інновацій з урахуванням особливостей підприємства й споживача. Даний підхід взятий за основу при побудованні матриці вибору типу інновації залежно від співвідношення різного складового людського капіталу підприємства з параметрами можливих інновацій. Якщо є потреба в інновації з боку споживачів і виявлена збалансованість складових людського капіталу для її розробки й впровадження, тоді приймається рішення про виробництво інноваційної продукції.

Дублювання (імітація) може здійснюватися при відсутності потреб в інноваціях з боку споживачів. У такій ситуації підприємство має ресурсні можливості для копіювання продукції конкурентів, що користується попитом. При відсутності потреб в інновації з боку споживачів і незбалансованості складового людського капіталу підприємству раціонально орієнтуватися на виробництво традиційних видів продукції.

Відмінною рисою запропонованого механізму управління людським капіталом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку є врахування життєвого циклу інновації, її виду й темпів здійснення. Це дозволяє підвищити оперативність й обґрунтованість прийнятих управлінських рішень з регулювання елементів людського капіталу. Даний підхід спрямований на своєчасну адаптацію внутрішніх складових підприємства до динамічних змін зовнішнього середовища. Це буде виявлятися в регулюванні елементів людського капіталу у зв'язку зі зміною переваг споживачів і необхідністю розробки й впровадження інновації. Облік життєвого циклу й темпів здійснення інновацій дозволить підприємству планувати інноваційний процес і необхідні заходи щодо регулювання елементів людського капіталу.

У результаті узгодження інноваційних планів з параметрами трудових ресурсів підприємству надається часовий інтервал для якісної й кількісної зміни елементів людського капіталу. Таке управління до-

зволить зв'язати оперативний і стратегічний рівень за допомогою обліку темпів здійснення інновацій.

Висновки. Наукова обґрунтованість запропонованого механізму підтверджується тим, що він заснований на сформованих концептуальних положеннях до управління людським капіталом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку. Реалізація запропонованого механізму дозволить підвищити інноваційну активність промислових підприємств за рахунок застосування комплексного інструментарію до управління людськими ресурсами, параметрами яких визначається ефективність і своєчасність нововведень в економіці знань.

Література

1. **Інновації** в производстве (социально-экономический аспект) / А. И. Амоша, Н. А. Лобанов, Л. Н. Саломатина и др. – Киев: Наук. думка, 1992. – 192 с.
2. **Казакова Н.В.** Трансфер инноваций и управление человеческим капиталом в инновационной экономике [Электронный ресурс] / Н.В. Казакова, Ю.А. Дулепин, Ю.Н. Хрисанов. – Режим доступа: <http://innclub.info/wp-content/uploads/2011/02>.
3. **Воронков Д.К.** Развитие предприятия: управления змінами та інновації: моногр. / Д.К. Воронков, Ю.С. Погорелов. – Харків: АдВАТМ, 2009. – 436 с.
4. **Гриньов А. М.** Модель формування людського капіталу підприємства / А. М. Гриньов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6. – Т. 3. – С. 215-219.
5. **Антонюк В. П.** Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
6. **Кравченко В. А.** Методика анализа стимулирования труда в инновационной деятельности управленческого персонала / В. А. Кравченко // Бизнес-Информ. – 2009. – № 4(3). – С. 25-29.
7. **Логутова Т. Г.** Проблема оценки инновационного потенциала предприятия и опыт ее решения на примере ОАО «Азовмаш» / Т. Г. Логутова, И. Н. Карпейчак // Вестник НТУ «ХПИ». – 2010. – № 58. – С. 108–121.
8. **Макарова И. К.** Управление персоналом : учебник / И. К. Макарова. – Москва: Юриспруденция, 2002. – 304 с.
9. **Нефедов Ю. Н.** Природная мотивация: усиливать или не дать снизиться? / Ю. Н. Нефедов // Управление персоналом. – 2006. – № 17. – С. 32 – 35.
10. **Гришнова О. А.** Новітні технології в економіці персоналу: Нові можливості й нові виклики / О.А. Гришнова, О.С. Заїчко // Вісник економічної науки України – Київ: ІЕП НАН України, 2016. – №2 (31). – С. 52-57.
11. **Пузыня Н. Ю.** Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов / Н. Ю. Пузыня. – СПб. : Питер, 2005. – 181 с.
12. **Пугачев В. П.** Руководство персоналом организации : учебник / В. П. Пугачев. – Москва : Аспект Пресс, 2004. – 386 с.

Жуков С.А. Методологічний аналіз системи управління людським капіталом в умовах активізації інноваційної діяльності

У статті запропоновано механізм управління людським капіталом промислових підприємств в умовах інноваційного розвитку. Сутність механізму зводиться до регулювання елементів людського капіталу з урахуванням інновацій залежно від їхнього виду, стадії життєвого циклу, темпів здійснення, а також категорій персоналу. Реалізація механізму спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємств за рахунок активізації інноваційної діяльності на основі ефективного управління персоналом.

Ключові слова: людський капітал, інноваційна діяльність, персонал, інноваційна діяльність, показники людського капіталу, конкурентоспроможність підприємства, стратегія розвитку.

Жуков С.А. Методологический анализ системы управления человеческим капиталом в условиях активизации инновационной деятельности

В статье предложен механизм управления человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях инновационного развития. Сущность механизма сводится к регулированию элементов человеческого капитала с учетом инноваций в зависимо-

сти от их вида, стадии жизненного цикла, темпов осуществления, а также категорий персонала. Реализация механизма направлена на повышение конкурентоспособности предприятий за счет активизации инновационной деятельности на основе эффективного управления персоналом.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная деятельность, персонал, инновационная деятельность, показатели человеческого капитала, конкурентоспособность предприятия, стратегия развития.

Zhukov S. Methodological analysis human capital management system under innovation activity

The authors propose a mechanism of human capital management industry in terms of innovative development. The essence of the mechanism is reduced to the regulation of elements of human capital based on innovation, depending on the species, stage of life cycle, the pace of implementation, as well as the categories of staff. Implementation mechanism aimed at increasing the competitiveness of enterprises through innovation activity on the basis of an effective human resource management.

Keywords: human capital, innovation, personnel innovation, indicators of human capital, the competitiveness of enterprises, development strategy

Стаття надійшла до редакції 07.09.2017
Прийнято до друку 12.09.2017