

## ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВЫБРАННОГО ВИДА ИННОВАЦИИ

Во всех высокоразвитых странах мира главным фактором формирования «экономики знаний» является человеческий капитал. Экономика знаний является высшим этапом развития постиндустриальной экономики и инновационной экономики, где основными факторами развития являются знания и человеческий капитал. Процесс развития такой экономики заключается в повышении качества человеческого капитала и жизни, в производстве знаний высоких технологий, инноваций и высококачественных услуг.

Сегодня производство знаний и высоких технологий служит основным источником роста экономики в развитых странах [1]. Исходя из этого повышение конкурентоспособности отечественных предприятий на мировом рынке напрямую связано с постепенным переходом к экономике знаний. Это требует приведения в соответствие уровня элементов человеческого капитала виду инновации промышленного предприятия, так как именно характеристиками персонала определяется эффективность разработки и внедрения каждой отдельной инновации, являющейся конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации [1]. Такой подход позволит своевременно выявлять проблемные места в системе управления человеческим капиталом, что послужит основой для принятия решений по регулированию элементов человеческого капитала с целью повышения эффективности процессов внедрения и разработки инноваций.

Подход к выделению особенностей оценки человеческого капитала в зависимости от выбранного вида инноваций включает

в себя такую последовательность этапов.

1. Формирование набора общих составных элементов человеческого капитала, которые должны быть учтены для любой инновации.

На основе проведенного ранее теоретического анализа определено, что человеческий капитал определяется качественными характеристиками человека, сформированными в результате инвестиций, продуктивными способностями, знаниями, здоровьем, мотивацией и мобильностью, которые он использует в экономической деятельности для получения дохода. Под человеческим капиталом предприятия будем понимать вектор оценочных составляющих, характеризующих способности, знания, здоровье, мотивацию и мобильность персонала.

2. Выделение основных видов инноваций по сферам и формирование их характеристик. В науке сегодня преимущественно выделяются два укрупненных вида инноваций: продуктовые (получение нового продукта или услуги) и процессные (новые элементы, которые вводятся в производственные, технологические, управленческие, маркетинговые, социальные, организационные и другие процессы) [2].

Требования к персоналу для различных видов инноваций имеют существенное отличие. Так, процесс освоения производства новой продукции связан с научно-техническими разработками, что требует знаний, способностей и мотивации персонала для их эффективного осуществления.

При разработке и внедрении технических инноваций, связанных с повышением качества продукции и новыми технологиями, возникает потребность решения вопросов повышения качества проектных разработок,

технического и организационного уровня изготовления продукции. Для оценки технико-организационных возможностей предприятия по освоению новых технологий и производству новой высококачественной продукции требуется скоординированная работа персонала отдела управления качеством продукции, планового отдела и отдела главного технолога. Для совместного их действия персонал должен иметь способности к осуществлению гибкой координации, а также при этом важна мобильность персонала.

Организационные внутрифирменные инновации связаны с изменением организационной структуры, созданием новых подразделений предприятия. Такие инновации связаны с реализацией новых методов распределения ответственности и полномочий среди сотрудников по выполнению работы в рамках отдельных видов деятельности предприятия и между видами деятельности (структурными подразделениями), а также новых концепций структурирования деятельности, в том числе интеграции различных ее направлений. Такая работа прежде

всего требует способностей работы с персоналом, а также знаний особенностей трансформации организационных структур управления. Таким образом, в науке и практике выделяются различные требования к персоналу в зависимости от вида инновации, что проявляется в оценке человеческого капитала.

3. Выделение особенностей оценки человеческого капитала в зависимости от выбранного вида инноваций осуществляется посредством формирования требований к персоналу на основе характеристик инноваций. Вид инновации определяет набор показателей оценки составляющих человеческого капитала промышленного предприятия. Обоснованием этого служит то, что каждая отдельная инновация имеет свой определенный набор параметров, соблюдение которых требует разрешения определенных задач.

Результаты анализа особенностей оценки человеческого капитала в зависимости от выбранного вида инноваций обобщены в таблице.

Таблица

Особенности оценки человеческого капитала в зависимости от выбранного вида инноваций

Вид инноваций	Характеристики инноваций	Особенности оценки человеческого капитала (ЧК)	Ранжирование составляющих ЧК по значимости
1	2	3	4
<b>Продуктовые инновации</b>			
1. Инновация-продукт	Процесс создания и вывода на рынок нового или усовершенствованного продукта	Акцент на оценке уровня знаний и способностей персонала для проведения НИОКР	1-знания 2-способности 3-мотивация 4-здоровье 5-мобильность
1.1. Горизонтальные продуктовые инновации	Увеличение горизонтальной дифференциации выпускаемых товаров (например, создание новой разновидности товара и его упаковки)	Оценка знаний персонала отдела маркетинга и способностей персонала конструкторско-технологического отдела	
1.2. Вертикальные продуктовые инновации	Увеличение вертикальной продуктовой дифференциации (улучшение качественных характеристик товара)	Мотивация персонала отдела качества, конструкторско-технологического отдела	

Процессные инновации			
1	2	3	4
2. Инновация-процесс	Техническое, производственное и управленческое усовершенствование, снижающее стоимость существующего продукта	Акцент на оценке уровня знаний и способностей персонала для внедрения инноваций	1-знания 2-способности 3-мотивация 4-здоровье 5-мобильность
2.1. Технические	Продукты, процессы и технологии для производства продукции или оказания услуг	Акцент на оценке знаний, способностей и здоровья производственного персонала	1-знания 2-способности 3-здоровье 4-мотивация 5-мобильность
2.2. Управленческие (административные)	Изменения оргструктур и административных процессов. Отражают изменения отношений между людьми	Акцент на оценке знаний, способностей и мотивации управленческого персонала	
2.2.1. Управленческие технологии	Изменения в формах выполнения работ в области финансов, маркетинга, управление персоналом	Акцент на способностях, мотивации, мобильности персонала	1-способности 2-знания 3-мотивация 4-здоровье 5-мобильность
2.2.2. Организационные инновации	Новые формы дифференциации, интеграции и контроля работ		
2.2.2.1. Организационные внутрифирменные	Создание новых форм дифференциации, интеграции и контроля работ внутри подразделений или между подразделениями, но внутри предприятия	Акцент на способностях и мобильности персонала различных подразделений и категорий	
2.2.2.2. Организационные межфирменные	Изменяют взаимоотношения между фирмами как внутри цепочек стоимостей (отношения между поставщиками и потребителями), так и внутри групп фирм		

Таким образом, в таблице сгруппированы наиболее типичные ситуации, но особенности оценки составляющих человеческого капитала определяются особенностями каждой отдельной инновации. Ранжирование составляющих также должно осуществляться в индивидуальном порядке для различных видов инноваций.

4. Обоснование набора показателей оценки элементов человеческого капитала по видам инноваций. В зависимости от вида рассматриваемой инновации могут изме-

няться показатели каждой из составляющих человеческого капитала предприятия.

Общая схема выявления особенностей оценки человеческого капитала в зависимости от выбранного вида инноваций приведена на рисунке.

Предложенный подход позволяет выделить особенности оценки человеческого капитала в зависимости от выбранного вида инновации, что является основой для дальнейшей оценки отобранных элементов человеческого капитала.

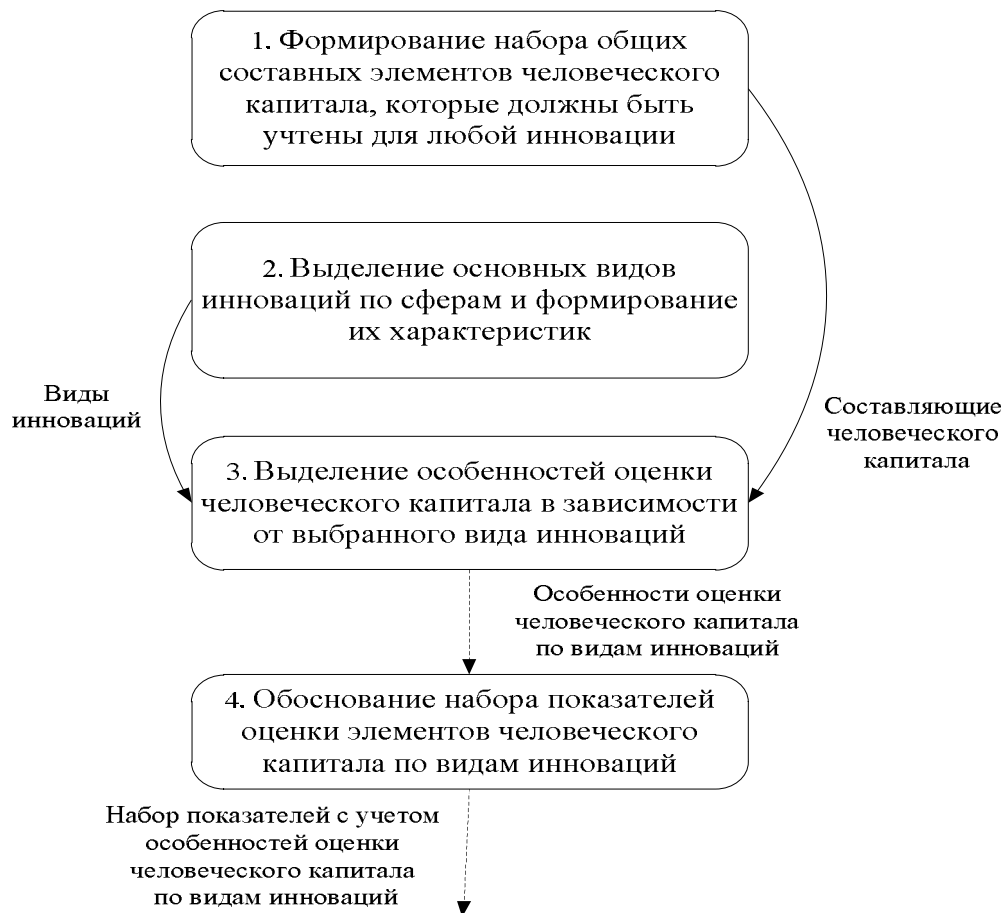


Рисунок. Схема выявления особенностей оценки человеческого капитала в зависимости от выбранного вида инноваций

Реализация подхода направлена на повышение эффективности и оперативности управления человеческим капиталом в условиях инновационного развития за счёт повышения степени обоснованности оценок элементов человеческого капитала.

Выделение особенностей оценки человеческого капитала в зависимости от выбранного вида инноваций позволит обеспечить получение достоверной и обоснованной информации для осуществления оценки человеческого капитала в условиях инновационного развития.

#### Литература

1. Википедия. Свободная энциклопедия. Экономика знаний [Электронный ре-

сурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>.

2. Дяченко М. Управлінські інновації як основа інноваційного розвитку організації / М. Дяченко // Стратегія економічного розвитку України: зб. наук. пр. – К.: КНЕУ. – 2009. – № 24-25. – С. 37-41.

#### References

1. Vikipediya (2012) Vikipediya. Svobodnaya entsiklopediya. Ekonomika znaniy. <http://ru.wikipedia.org/wiki/>. [accessed 10 April. 2012].

2. Dyachenko, M. (2009) 'Upravlins'ki innovatsiyi yak osnova innovatsiynoho rozvytku orhanizatsiyi'. Stratehiya ekonomichnoho rozvytku Ukrainy. Kyiv: KNEU. 24-25. pp. 37-41.

Надійшла до редакції 12.04.2012 р.