

330.837; 330.342

:

• • , • • • • ”

,

.

.

:

,

,

,

.

,

-

-

,

.

розвиток людського потенціалу інноваційного підприємництва треба визначити як першочергове завдання і основоположну умову інноваційної діяльності. Саме цим визначається актуальність, теоретичне і практичне значення дослідження структури людського потенціалу фірми та факторів його ефективності.

Аналізу зазначених проблем присвячено праці українських та зарубіжних вчених: Д. Богині, В. Гейця, О. Грішнєвої, Р. Капелюшнікова, С. Клімова, Д. Кокуріна, В. Колесова, А. Колота, В. Мандибури, В. Мельника, Н. Римашевської, Л. Федулової, А. Чухна та ін.

Варто підкреслити, що мікроекономічний рівень дослідження людського потенціалу, особливості його структури та специфічні фактори розвитку на рівні інноваційної фірми не знайшли ще комплексного економіко-теоретичного обґрунтування.

Метою статті є розкриття сутності і структури людського потенціалу інноваційного підприємництва. Методологічну базу дослідження складають теорії інноваційної економіки, економіки знань, фірми, інтелектуального капіталу.

В сучасних наукових джерелах наводиться багато визначень змісту категорії «людський потенціал». Завданням дослідження є, по-перше, з'ясувати зміст поняття людський потенціал інноваційної фірми. По-друге, виявити його специфічні характеристики, форми та структурні елементи.

На макроекономічному рівні людський потенціал – це накопичений населенням запас фізичного і морального здоров'я, загальнокультурної та професійної компетентності, творчої, підприємницької та громадянської активності, що реалізуються в різноманітних сферах діяльності, а також у структурі потреб. Це «міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід». До його складу належать також стан здоров'я, професійний досвід, якість харчування, освіта, здатність до виживання [1, с. 216].

За визначенням Н. Римашевської, людський потенціал – не обсяги виробництва і відповідний рівень доходу, а можливості людського вибору, які розширюються. Людський потенціал – це сукупні можливості суспільства і держави, які визначають могутність країни вчора, сьогодні і завтра.

На макрорівні людський потенціал є складною соціально-економічною системою, на нього впливає низка факторів і заходів, тому його стан характеризується сукупністю показників, які доповнюють один одного:

$$L^* = f(NAS, I, NP, E(t), h(t), m(t), k),$$

де L^* – людський потенціал; NAS – життєвий потенціал населення; I – інвестування у формування та нагромадження людського потенціалу; NP – науковий потенціал суспільства; $E(t)$ – потенціал зайнятості, $h(t)$ – освітній потенціал, $m(t)$ – потенціал здоров'я, k – культурний потенціал [2, с. 12-13; 68].

На рівні фірми людський потенціал – це її трудові ресурси, сукупна робоча сила, що характеризується певним рівнем освіти, професійного досвіду, станом здоров'я, культурою тощо. Людський потенціал фірми як підприємницької організації набуває форми фірмово-специфічного людського капіталу. Це, насамперед, знання, навички, досвід працівників фірми, що використовуються у виробничому процесі і забезпечують отримання доходу. Фірма, по-перше, формує специфічний людський капітал, здійснюючи інвестиції у освіту, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, розвиток внутрішньофірмової культури та ін., тобто у відтворення здатності до праці на рівні і за змістом, що відповідають вимогам виробництва. Треба підкреслити, що у формуванні фірмово-специфічного людського капіталу беруть участь не тільки фірма, а і сам її працівник, який оволодіває знаннями, і держава, що фінансує систему освіти, наукову діяльність та ін. На обґрунтовану думку С. Клімова, «підприємець привласнює інтелектуальний капітал як значною мірою суспільне благо, не вловлюючи існуючих зв'язків по лінії фінансування відповідних видів діяльності через процеси перерозподілу суспільного продукту» [3, с. 27].

По-друге, у межах фірми людський потенціал її працівників знаходить реалізацію, застосування. Отже саме від фірми залежить рівень і ефективність перетворення можливостей (інтелектуальних, фізичних, культурних) працівників на результати їх трудової діяльності. По-третє, фірма забезпечує певний рівень доходності людського капіталу як для його власника – працівника, так і для себе як інвестора у створення і накопичення його здібності до праці.

Таким чином, на рівні фірми людський капітал є фірмово-специфічним. Його формування, накопичення та дохідність, з одного боку, виступають умовою ефективності підприємницької діяльності, а з іншого боку – є узагальнюючим показником розвитку бізнесу.

Фірмово-специфічний людський капітал складає основу інноваційного підприємництва як новаторської підприємницької діяльності, що охоплює створення інноваційної ідеї, її втілення у певному інтелектуальному продукті – новації, комерціалізацію та впровадження новацій, рутинізацію та дифузю нововведень з метою отримання прибутку та інших вигод.

Інноваційне підприємництво є інтелектуальним, використовує та продукує інтелектуальні ресурси. Його підвалини становлять інтелектуальна праця і інтелектуальна власність. Виходячи з цього, доцільним є виокремлення, по-перше, у складі людського потенціалу інноваційної фірми її інтелектуального людського потенціалу і людського потенціалу інновацій; по-друге – у складі її фірмово-специфічного людського капіталу – людського капіталу інновацій.

Необхідність цього зумовлено потребами як теоретичного аналізу змісту і чинників інноваційної діяльності, факторів розвитку людського потенціалу інновацій, так і практики ефективної організації трудової діяльності в межах інноваційної фірми.

Інтелектуальний людський потенціал інноваційної фірми – це сукупність творчих здібностей, знань та умінь її працівників, які дозволяють ефективно діяти у виробничому процесі, використовувати новітні технології та ресурси, засвоювати набуті і створювати нові знання, продукувати інтелектуальні продукти-новації, виробляти інноваційні продукти і послуги. До складу інтелектуального людського потенціалу належать такі можливості працівників інноваційної фірми, як:

- інтелектуальні – здатність до інтелектуальної праці;
- інновативні – здатність створювати, сприймати, впроваджувати і використовувати інноваційні ідеї та продукти;
- творчі, що характеризує певний рівень їх креативності;
- соціальні як здатність до ефективного співробітництва у межах певного творчого колективу, команди тощо.

Завданням інноваційної фірми є формування і розвиток інтелектуального людського потенціалу, забезпечення його ефективної реалізації у інноваційному процесі.

Складовою людського потенціалу фірми є також її *людський потенціал інновацій*, що має два рівні:

- 1) внутрішній – інтелектуальні, інновативні, творчі, соціальні здатності працівників (інтелектуальний людський потенціал);
- 2) результативний – реалізація інноваційних можливостей працівників.

Варто підкреслити, що результативний рівень людського інноваційного потенціалу фірми визначається не тільки внутрішньофірмовими чинниками, а і зовнішніми – існуючими в країні соціально-економічними, політичними, правовими, культурними умовами інноваційної діяльності, розвитком національної інноваційної системи, інноваційною активністю господарюючих суб'єктів.

До людського потенціалу інновацій належить здатність працівників фірми знаходити та використовувати зовнішні і внутрішні джерела інноваційних можливостей, до яких П. Друкер відносить [7, с. 63]:

- непередбачуване – неочікувані успіх чи невдача, непередбачена подія;
- невідповідність – між тим, що є реальністю, і тим, як ця реальність уявляється або якою вона «повинна бути»;
- нововведення, що обумовлено потребою модернізації процесу, що існує;
- зміни галузевої чи ринкової структури, які застають усіх зненацька;
- демографія – зміни у чисельності і складі населення;
- зміни настроїв, сприйняття і значення;
- нові знання, як наукові так і ненаукові.

Для інноваційної фірми найважливішим джерелом інноваційних можливостей є нові знання, тому безперервне навчання працівників виступає одним з основоположних чинників її ефективності.

Важливою складовою людського потенціалу інновацій є інноваційна культура і інноваційне мислення працівників фірми. Інноваційна культура є фундаментом інноваційної

діяльності, яка, у свою чергу, сприяє розвитку останньої. Інноваційна культура, по-перше, становить собою одну з форм економічної культури, головний зміст якої – «культурна людина, яка володіє економічною письменністю, соціальною зрілістю і багатим духовним потенціалом» [4, с. 177], а по-друге – виступає формою культури підприємницької діяльності, оскільки підприємницька функція нерозривно пов'язана з нововведеннями. Отже інноваційна культура – це форма культури економічної, це культура інноваційного підприємництва як система цінностей, норм, знань і навичок, мотивів інноваційної діяльності, яка поєднує інноваційне підприємництво і культуру в єдине ціле, виступає підвалинами інноваційного мислення. Оскільки мотивація до інноваційної діяльності в умовах ринкової економічної системи базується на певних судженнях про економічну доцільність інновацій, визначенні мети, оцінці майбутніх результатів, виборі засобів, інноваційна культура виступає важливим чинником творчої, суспільно корисної спрямованості інноваційного мислення, яке, як одна з форм підприємницького мислення, орієнтовано, в першу чергу, на комерційно ефективне здійснення нововведень [5, с. 61].

Людський капітал інновацій фірми включає елементи її фірмово-специфічного людського капіталу, використання яких становить основу її інновативності і інноваційної активності. У цьому контексті важко погодитися з точкою зору Л.І. Федулової, що людський капітал у цілому – це здатність пропонувати неординарні рішення, джерело оновлення і прогресу [6, с. 212]. Оскільки для фірми виробництво і інновації – це головні напрями її діяльності фірми, у складі фірмово-специфічного людського капіталу треба розрізнити людський капітал виробництва і людський капітал інновацій. Виробнича діяльність (як і інноваційна) базується на певних знаннях, досвіді працівників, та здатності їх застосовувати у процесі праці. Її основу складає людський капітал виробництва.

На нашу думку, положення, що головне призначення людського капіталу – це створення і поширення інновацій [6, с. 212], стосується саме інноваційної фірми, для якої фірмово-специфічний людський капітал і є капіталом інновацій. Його формують інвестиції у знання, практичні навички працівників у сфері інноваційної діяльності, що забезпечують їх здатність знаходити, залучати, освоювати, комбінувати та ефективно використовувати новітні технології, нові ресурси, продукувати інноваційні продукти, послуги. Серед інвестицій, що формують людський капітал інновацій, варто виділити інвестиції фірми у залучення і закріплення висококваліфікованих працівників знань, навчання та підвищення кваліфікації, розвиток інноваційної культури, впровадження новітніх форм організації інтелектуальної праці тощо.

Інвестиційний підхід до визначення людського капіталу інновацій дозволяє зробити висновок щодо доцільності використання коефіцієнта Тобіна як показника ефективності управління інтелектуальним капіталом:

$$q = \frac{P}{C}, \text{ де}$$

P – ринкова вартість фірми, вимірювана ціною її акцій на фондовому ринку;

C – відновлювальна вартість активів фірми, що дорівнює сумі витрат на їх придбання за поточними цінами.

Перевищення ринковою вартістю фірми відновлювальної вартості її активів (вартості заміщення) визначається як невидимі активи, інтелектуальний капітал, організаційні можливості. Значення $q > 1$, тобто перевищення оцінки фірми фондовим ринком відновлювальної вартості її активів, свідчить про накопичення фірмою інтелектуального капіталу (невидимих активів), а позитивна або негативна тенденція зміни значення коефіцієнта Тобіна – про рівень ефективності управління цим капіталом. «Фірми-лідери, як правило, мають високі коефіцієнти Тобіна, постійно реінвестують у свій інтелектуальний капітал» [7, с. 47, 53].

Оскільки людський капітал інновацій є складовою інтелектуального капіталу фірми, то значення коефіцієнта Тобіна та тенденції його зміни певною мірою відображають ефективність управління людським капіталом інновацій. З метою уточнення цього показника щодо людського капіталу інновацій пропонуємо застосовувати корегуючий коефіцієнт, що відображає частку інвестицій фірми, пов'язаних з його формуванням і розвитком у її сукупних інвестиціях.

Таким чином, у складі людського потенціалу інноваційної фірми доцільним є виокремлення: 1) інтелектуального людського потенціалу, до складу якого належать інтелектуальні, інновативні, творчі, соціальні можливості працівників ефективно діяти у виробничому процесі, використовувати новітні технології, засвоювати набуті і створювати нові знання, продукувати інтелектуальні продукти-новації, виробляти інноваційні продукти і послуги; 2) людський потенціал інновацій – здатність працівників фірми знаходити та використовувати зовнішні і внутрішні джерела інноваційних можливостей, їх інноваційна культура й інноваційне мислення. Людський потенціал фірми набуває форми її фірмово-специфічного людського капіталу, у складі якого необхідно виокремити людський капітал інновацій, призначенням якого є створення і поширення інновацій. Його формують інвестиції у знання, практичні навички працівників у сфері інноваційної діяльності, що забезпечують їх здатність знаходити, залучати, освоювати, комбінувати і ефективно використовувати новітні технології, нові ресурси, продукувати інноваційні продукти, послуги.

Література:

1. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / [відп. ред. С.В. Мочерний]. – К.: Видавничий центр «Академія». – Т.2. – 2001. – 848 с.
2. Римашевская Н. Качество человеческого капитала в России / Н. М. Римашевская. – М.: Межд. Фонд Н.Д. Кондратьева, 2009. – С. 100-102.
3. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества: [монография] / С. М. Климов. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 199 с.
4. Философия экономики: [учеб. пособ. для высш. учеб. завед.] / [А.А. Мазараки, Ю.М. Осипов, В.А. Шевчук и др.]; отв. ред. С.В. Синяков. – Киев: Альтерпрес, 2002. – 384 с. – (Навчальне видання).
5. Кокурин Д.И. Инновационная деятельность: [монография] / Д.И. Кокурин. – М.: Экзамен, 2001. – 576 с.
6. Федулова Л.І. Інноваційна економіка: [підручник] / Л.І. Федулова. – К.: Либідь, 2006. – 480 с. – (Навчальне видання).
7. Инновационная экономика / [Дынкин А.А., Иванова Н.И., Грачев Л.П. и др.]. – [2-е изд., испр. и доп.]. – М.: Наука, 2004. – 352 с. – (Научное издание).

Аннотация

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: СТРУКТУРА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Головий В.М., к. н. по гос. упр.
*Харьковский институт финансов
Украинского государственного университета финансов
и международной торговли*

Раскрыты сущность, особенности и основные составляющие человеческого потенциала инновационной фирмы. Доказана необходимость обособления в его составе интеллектуального человеческого потенциала и человеческого потенциала инноваций. Обоснованы сущность и структура человеческого капитала инноваций.

Ключевые слова: человеческий потенциал, интеллектуальный человеческий потенциал, человеческий потенциал инноваций, человеческий капитал инноваций.

Summary

HUMAN POTENTIAL of INNOVATIVE ENTERPRISE:
STRUCTURE AND EFFICIENCY

Goloviy VM, Ph.D.

*Kharkov Institute of Finance of
Ukrainian State University of Finance and International Trade*

Essence, features and basic constituents of human potential of innovative firm are exposed. The necessity of isolation for his composition of intellectual human potential and human potential of innovations is well-proven. Essence and structure of the human capital of innovations are reasonable.

Key words: human potential, intellectual human potential, human potential of innovations, human capital of innovations.

20.12.2010р.

© .M., 2010 .