

СУЧАСНІ МОЖЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ СКЛАДОВОЮ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

**ПАВЛЮК ТЕТЯНА
СЕРГІЙВНА**, кандидат
економічних наук, старший
викладач кафедри
підприємництва, менеджменту
організацій та логістики,
Запорізький національний
університет, м. Запоріжжя

Актуальність досліджуваної теми можна пояснити зростанням значення інноваційної складової людського капіталу у розвитку нових технологічних процесів виробництва. Предметом дослідження є теоретико-методологічні аспекти інноваційної складової людського капіталу.

Метою статті є дослідження сучасних форм та методів управління формування та розвитку наявного людського капіталу підприємства.

Базовими принципами дослідження є структурно-функціональний аналіз, системно-порівняльний та аналітичний методи. Також було використано метод аналізу і синтезу, експертний, та абстрактно-логічний.

Наукова значущість статті полягає в дослідженні сучасних методів управління інноваційною складовою людського капіталу, з метою підвищення ефективності використання наявного людського капіталу підприємства. В якості висновків, у дослідженні наводяться рекомендації щодо використання сучасних інструментів управління людським капіталом фірми, з метою збільшення його інноваційності. Ці рекомендації можна використати у практичній діяльності підприємств України, задля збільшення ефективності використання людського капіталу та збільшення прибутків організацій, завдяки використанню новітніх інноваційних технологій виробництва.

Ключові слова: інноваційний людський капітал, економічний розвиток, підприємництво, сучасні методи управління.

СОВРЕМЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Актуальность исследуемой темы можно объяснить ростом значения инновационной составляющей человеческого капитала в развитии новых технологических процессов производства. Предметом исследования является теоретико-методологические аспекты инновационной составляющей человеческого капитала.

Целью статьи является исследование современных форм и методов управления формирования и развития имеющегося человеческого капитала.

Базовыми принципами исследования является структурно-функциональный анализ, системно-сравнительный и аналитический методы. Также был использован метод анализа и синтеза, экспертный, и абстрактно-логический.

Научная значимость статьи заключается в исследовании современных методов управления инновационной составляющей человеческого капитала, с целью повышения эффективности использования имеющегося человеческого капитала. В качестве выводов, в исследовании приводятся рекомендации по использованию современных инструментов управления человеческим капиталом фирмы, с целью увеличения его инновационной составляющей.

**ПАВЛЮК ТАТЬЯНА
СЕРГЕЕВНА**, кандидат
экономических наук, старший
преподаватель кафедры
предпринимательства,
менеджмента организаций и
логистики, Запорожский
национальный университет, г.
Запорожье

Эти рекомендации можно использовать в практической деятельности предприятий Украины, направленные на увеличение эффективности использования человеческого капитала и увеличения доходов организаций, благодаря использованию новейших инновационных технологий производства.

Ключевые слова: инновационный человеческий капитал, экономическое развитие, предпринимательство, современные методы управления.

CURRENT OPPORTUNITIES OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE COMPLEX OF HUMAN CAPITAL

TETIANA PAVLUIK, *PhD in Economic, Senior Lecturer of the Department of Entrepreneurship, Management of Organizations and Logistics, Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Ukraine*

Purpose. The paper purpose is study modern forms and methods of managing the formation and development of available human capital of the enterprise.

Design/methodology/approach. The basic principles of the study are structural-functional analysis, system-comparative and analytical methods. Also, the method of analysis and synthesis, expert, and abstract-logical were used.

Findings. The subject of the study provides recommendations on the use of modern human capital management tools in order to increase its innovation. These recommendations can be used in practical activities of Ukrainian enterprises, in order to increase the efficiency of using human capital and increase profits of organizations, thanks to the use of the latest innovative production technologies.

Research limitations/implications. The article clearly identifies the main modern methods of management of innovative human capital in order to increase the efficiency of its use and improve its quality.

Originality/value. The scientific significance of the article is the study of modern methods of managing the innovative component of human capital, in order to increase the efficiency of the use of available human capital.

Keywords: *innovative human capital, economic development, entrepreneurship, modern methods of management.*

Постановка проблеми. Науково-технічний прогрес та удосконалення сучасних інноваційних можливостей підприємств, структур, організацій та, навіть галузей країни, вимагає нового підходу до сприйняття та використання людського потенціалу. Саме наявністю інноваційної складової людського капіталу пояснюється актуальність та важливість проблеми управління та збільшення ефективності використання наявного на підприємстві людського капіталу. Вивчення впливу та значущості людського капіталу, здатного використовувати та проваджувати новітні інноваційні технології набуває особливого значення для подальшого продуктивного

розвитку підприємств в сучасних умовах трансформаційних перетворень економіки нашої країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання залучення, використання та розвитку людського капіталу були розглянуті і досліджені багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими. Так, проблемам розвитку, інновацій та інвестицій у людський капітал було присвячено праці О. Амосова, А. Дегтяра, В. Негоди, Л. Ільча, Г. Ялового, О. Білецького, А. Семикіної, І. Дерун, А. Лазаревої, К. Саколюка, Л. Шитікової, Т. Шульца, Г. Беккера, Р. Короленко, Т. Ящук та інших.

Хоча в роботах багатьох науковців було розглянуто безліч проблемних питань, стосовно управління та розвитку людського капіталу, однак питання саме управління інноваційною складовою людського капіталу є недостатньо вивченим і тому потребує додаткової уваги з урахуванням зростання актуальності цього питання.

Постановка завдання. Метою наукової статті є дослідження інноваційної складової людського капіталу, шляхів та методів її управління. Для досягнення поставленої мети було вирішено такі завдання: проаналізовано теоретичне визначення поняття людського капіталу та його інноваційної складової; розглянуто особливості сучасного інноваційного розвитку, який активно використовується на підприємствах, завдяки людському капіталу; досліджено питання основних методів та шляхів управління людським капіталом, який являє собою інноваційну складову підприємств України.

Виклад основних результатів. Для економіки України та для українських підприємств, зокрема, поняття людський капітал є досить новим та недостатньо активно використовується в процесі господарської діяльності. Хоча, в умовах сучасного розвитку світового господарства, в часи, коли відбуваються значні трансформаційні зрушення, інтеграційні та інтернаціональні процеси, поняття та розвиток людського капіталу набувають нового значення як для підприємств так і для економіки всієї країни в цілому. Поняття людський капітал невідривно пов'язано із певною сукупністю розумових, фізичних та підприємницьких здібностей, знань, досвіду, навичок особистості, що може бути використано на підприємстві у процесі виробництва товарів та послуг. Багато вчених зазначають, що людський капітал – це сформований, накопичений або розвинений у результаті залучення різного роду інвестицій та накопичений особою її власний запас знань, навичок, досвіду, здоров'я, здібностей, мотивацій, які кожна людина може цілеспрямовано використовувати в різних сферах

суспільного виробництва і, тим самим, сприяти зростанню ефективності та продуктивності праці. Слід також зазначити, що людський капітал може бути розглянутим в трьох різних аспектах його використання. Перш за все – це особистісний рівень – тобто рівень окремого індивіда, що має необхідний запас знань та компетентностей, також має сили та можливість використовувати ці знання та навички задля задоволення власних потреб. Другий рівень – це рівень окремого підприємства. Тобто, мається на увазі вже не окрема особа, а цілий штат працівників фірми чи установи, які володіють необхідними знаннями, навиками, повноваженнями та можливостями, які використовуються підприємством для отримання прибутку, в процесі здійснення господарської діяльності, третій рівень – це рівень держави – це найширший рівень, який охоплює всю сукупність працюючого населення країни, яке використовується для покращення економічного стану та нарощування обсягів ВВП держави в цілому.

Говорячи про інноваційну складову людського капіталу, необхідно підкреслити, що на сьогодні, коли країни поступово переходять до постіндустріального типу суспільства, інновації та технології стали відігравати вирішальну роль як у розвитку економіки країни в цілому, так і у розвитку виробничої та збутової діяльності окремих підприємств. Використання новітніх технологій на підприємствах країни, вимагає і нового якісного складу людського капіталу, що задіяний на цьому підприємстві. Активний розвиток державної інноваційної системи неодмінно передбачає розвиток інноваційної культури, тобто розвиток рівня знань, навиків та компетентностей кадрів високої кваліфікації. Тобто, можемо зазначити, що в сучасних умовах залучення новітніх технологій на підприємствах, необхідною умовою подальшого ефективного зростання та розвитку виробництва та налагодження роботи організацій, стає необхідність вдосконалення інноваційної складової людського капіталу. Це може передбачати формування та

розвиток цілої системи певних форм та методів професійної освіти та підготовки кадрів. В свою чергу, це повинно забезпечити покращення якості людського капіталу, який буде в змозі працювати з новітніми технологіями та інноваціями.

На цьому етапі постає питання дослідження методів управління такою інноваційною складовою людського капіталу. Так, науковці зазначають, що формування, розвиток та використання інноваційного людського капіталу, потребує нових підходів до його управління. Серед головних чинників, що складають сучасну систему управління людським капіталом на підприємствах, можна виділити наступні: система мотивації, лідерство, сучасний стиль управління, визначення пріоритетів та задоволення потреб індивідуума, корпоративна культура, соціальне партнерство, самовдосконалення, саморозвиток та інші. Для ефективного управління процесами формування та розвитком інноваційної складової людського капіталу доцільним є задоволення як матеріальних та соціальних потреб людини, так і її духовних потреб, а також підвищення її професійної освіти, та сприяння розвитку її вмінь та здібностей. Саме такий підхід в управління інноваційним людським капіталом дасть можливість розвинути інноваційну та технологічну діяльність підприємств та держави в цілому.

Нагадаємо, що Україна має значний потенціал наявного людського капіталу та високі показники можливого розвитку майбутнього інноваційного та людського капіталу. Так, за показниками глобального індексу людського капіталу, Україна у 2017 р. На 27му місці зі 130 країн, із показником 71,27 баллів зі 100 можливих. Нагадаємо, що глобальний індекс людського капіталу фактично – це наявність людей в країні, які володіють знаннями та здібностями, що представляють собою цінність у глобальній економічній системі. Такий показник дає можливість створити цілісну картину як наявного так і потенційного людського капіталу країни. Зазначимо, що серед основних показників,

які враховуються при складанні глобального індексу людського капіталу наша країна показала майже найкращі показники існуючого стану та можливості її розвитку за рівнем грамотності (99,98 балів) та освіченість (100 балів). Хоча два показники в нашій країні за цим індексом гірші, а саме – це рівень безробіття та якість підготовки фахівців. Ось тут вже і бачимо основну проблему – а саме – недостатньо ефективно налагоджена система управління формування та розвитку людського капіталу.

Поглянемо на показники України в інших глобальних індексах, що тісно пов'язані із розвитком інноваційної складової людського капіталу (таблиці 1).

Таблиця 1

Показники України в основних глобальних індексах світу у 2017р.

Індекс	Місце України/всього місць
Глобальний індекс інновацій	50/127
Глобальний показник миру	154/163
Здоров'я та початкова освіта	53/137
Індекс добробуту	95/173
Індекс економічної свободи	150/180
Індекс знання англійської мови	47/80
Індекс інновацій Bloomberg	46/50
Індекс конкурентноспроможності	81/137
Індекс конкур-ті: Вища освіта	35/137
Індекс людського капіталу	24/130
Індекс людського розвитку	84/187
Індекс процвітання	112/149
Індекс соціального прогресу	64/128
Індекс сприйняття корупції	130/180
Індекс щастя	138/156
Міжнародний індекс щастя	70/140
Свобода у світі	107/195

Аналізуючи таблицю, можемо зазначити, що показники економіки України демонструють великий потенціал розвитку, однак існує безліч проблем, від удосконалення інновацій, відвищення рівня добробуту населення до загального показника щастя та процвітання. Отже, все це свідчить про недостатній рівень

інвестування у розвиток людського капіталу, особливо в його інноваційну складову. Виходячи з цього, можемо стверджувати, що така ситуація складається з причини недостатньо ефективного та грамотного управління людськими капіталом підприємств нашої країни.

Задля налагодження ефективної системи управління інноваційного людського капіталу, необхідним є забезпечення двох основних складових цього процесу. Перш за все – це налагодження ефективного формування людського капіталу підприємства, а з іншого боку – це налагодження цілої сукупності заходів щодо підвищення рівня кваліфікації та якості людського капіталу, що відповідає вимогам інноваційного розвитку підприємства. Для досягнення першого завдання – тобто для формування якісно-нового складу людського капіталу фірми, необхідним є формування мотиваційних заходів, що сприятимуть задоволенню основних потреб потенційних робочих кадрів на підприємстві. Для підвищення якості вже існуючого людського капіталу, набір заходів повинен бути дещо ширшим. Такі заходи повинні включати інвестиційні вклади в освіту, підвищення рівня кваліфікації працівників, мотивацію саморозвитку та самовдосконалення, а також збільшення ефективності віддачі від людських ресурсів, що використовуються підприємством.

В цілому усі основні методи та інструменти управління розвитком інноваційного людського капіталу можна згрупувати наступним чином: науковотехнічні, організаційно-комунікаційні, фінансовоекономічні інструменти.

Таким чином, можемо стверджувати, що з метою подальшого розвитку інноваційної складової людського капіталу необхідно розробити цілу низку заходів та рекомендацій, щодо покращення системи ефективного управління інноваційним людським капіталом для подальшого розвитку ефективності роботи підприємств та економіки країни в цілому.

Висновки. Як висновки зазначимо, що серед основних заходів, що можна рекомендувати для збільшення ефективності управління формуванням та розвитком інноваційного людського капіталу зазначимо наступні:

- вкладання достатньої кількості коштів у підготовку висококваліфікованих кадрів;
- інвестування в охорону здоров'я наявного на підприємстві людського капіталу;
- розробка ефективної системи мотиваційних заходів робітників інноваційної сфери, включаючи премії, можливості кар'єрного зростання, високий рівень заробітної плати, забезпечення соціальними пільгами та інше, з метою змею збільшення;
- забезпечення інфраструктури підприємства та комфортних умов праці робочих кадрів;
- забезпечення здорового сприятливого емоційного клімату робітників підприємства.

Список використаних джерел:

1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2013 році. стат. зб., відп. за вип. О. О. Кармазіна. Київ. Держстат України, 2014. 314 с.
2. Дороніна О., Білецький О. Інвестування в людський капітал як провідний чинник зростання конкурентоспроможності економіки. Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. №2, 2014. URL: <http://jvestnik-c.donnu.edu.ua/article/view/610> (дата звернення 02.12.2018)
3. Лазарева А.П. Формування та управління людським капіталом. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальна власність. В.1. Т.2, 2013. С. 151 – 154
4. Мороз О. С. Управління людськими ресурсами: навчальний посібник. Запоріжжя: ЗДІА, 2015. 324 с.
5. Офіційний сайт Світового банку. URL: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&series=NE.EXP.GNFS>.

D.ZG&country=WLD (Дата звернення 01.12.2018)

6. Офіційний сайт ЮНКТАД URL: <https://unctad.org/en/Pages/Home.aspx> (дата звернення 05.12.2018)

7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 02.12.2018)

REFERENCES:

1. Scientific and innovative activity in Ukraine in 2013. stat Sb., off. for the issue O. O. Karmazin. Kiev. Gosstat of Ukraine. (2014). 314 c.

2. Doronina O., Beletsky O.(2014). Investing in human capital as a leading factor in the growth of the competitiveness of the economy. Bulletin of Donetsk National University. Series B. Economics and Law. No. 2 2014. URL: <http://jvestnik->

c.donnu.edu.ua/article/view/610 (Accessed 02.12.2018)

3. Lazareva A.P. (2013), "Formation and management of human capital", *Theoretical and practical aspects of economics and intellectual property*. T.2. 2013. pp. 151-154

4. Moroz O. S. (2015), "Human Resource Management: Textbook". Zaporozhye: ZDIA. 2015. 324 pp.

5. World Bank official website. URL: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&series=NE.EXP.GNFS.KD.ZG&country=WLD> (Accessed 12.01.2018)

6. Official site of UNCTAD URL: <https://unctad.org/en/Pages/Home.aspx> (Accessed 05.12.2018)

7. Official site of the State Statistics Committee of Ukraine. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 02.12.2018)