

О. О. Каменська,

кандидат економічних наук,

Донецький університет економіки та права, м. Бахмут

## КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

**Постановка проблеми.** Зростаюча роль людського капіталу у формуванні «економіки знань» обумовила важливість оцінки людського капіталу підприємства при виборі інноваційної стратегії. Експертами серед основних причин недостатньої інноваційної активності підприємств виділяються недолік кваліфікованого, інноваційно активного персоналу, а також низький рівень його інноваційної культури. На їхню думку, підприємствам машинобудівної галузі доцільно орієнтуватися на роль стратегічних інноваторів. Численні опитування експертів і керівників промислових та машинобудівних підприємств вказують на недостатній рівень забезпеченості сфери інноваційної діяльності кадрами інноваційного типу. При цьому такі висновки, найчастіше, робляться з узагальнених оцінок, що характеризують дані по чисельності кваліфікованого персоналу. Не розглядаються необхідні співвідношення складових людського капіталу підприємства для забезпечення ефективної реалізації конкретної інноваційної стратегії.

**Аналіз останніх досліджень.** Питанням управління людським капіталом підприємств присвячено безліч досліджень вітчизняних і закордонних учених, але при цьому не враховуються умови інноваційного розвитку підприємств. Так, О.В. Кендюхов обґрунтував організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства [1]. Такий підхід не може бути застосований до проблеми управління людським капіталом в умовах інноваційного розвитку, тому що не дозволяє коректувати кожний окремий елемент людського капіталу відповідно до фази життєвого циклу, видів і темпів здійснення інновацій.

Аналіз концептуальних 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 урахування його потреб. Подальше вдосконалення підходів до управління здійснювалося від принципів наукової організації праці Ф. Тейлора, Г. Емерсона і Ф. Гилбрета 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 якій людина в процесі своєї виробничої діяльності повинна регулярно одержувати нові знання.

**Метою статті** є розробка концепції управління людським капіталом промислового підприємства, що дозволить підвищити його інноваційну активність відповідно зі стратегією розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Підвищення ефективності управління людським капіталом вимагають багато негативних сучасних тенденцій, до їхнього числа відносяться: скорочення чисельності населення у працездатному віці; погіршення здоров'я населення й поширення нездорового способу життя; наростаюча інвалідизація; падіння трудової моралі й етики; втрата або «моральне зношування» кваліфікації або освіти; відсутність можливостей або бажання одержати сучасну освіту (плата за навчання, зниження якості освіти й т.д.).

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 конкурентоздатності 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. Людський капітал становить основу інтелектуальних ресурсів підприємства. Знання, уміння й навички персоналу, що відповідають характеру діяльності даного підприємства, сприяють його економічній 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 у значній

частини 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 машинобудуванні.

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 із інноваційною діяльністю, тому що керівництво зможе не тільки бачити повну картину забезпеченості людськими ресурсами, але й коректувати при необхідності 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 залежно від виду, стадії життєвого циклу й темпу здійснення інновації послужило основою розробки концепції управління людським капіталом в умовах інноваційного розвитку.

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

Характерна риса даної моделі полягає у прийнятті рішень на основі розуміння цінності інтелектуального ресурсу для конкурентоздатності 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 у досягненні кінцевих результатів [2].

Аналіз методологічних підходів до управління персоналом свідчить про те, що в умовах інноваційного розвитку необхідний набір підходів для управління елементами людського капіталу, що обумовлено багатогранністю категорій «людський капітал» й «інновація».

Вибір ситуаційного підходу обумовлений тим, що виділення особливостей і здійснення оцінки

людського капіталу, а також коректування його елементів передбачається здійснювати диференційовано залежно від виду інновації, стадії її життєвого циклу й темпу здійснення. Ситуаційне управління пов'язане із необхідністю встановлення взаємозв'язку між типом сформованої ситуації й застосовністю до неї конкретних технологій і методів управління [3]. Таке управління орієнтоване на короткострокову й довгострокову перспективу, тому що має у своєму арсеналі певні методи рішення для кожної конкретної ситуації в певний інтервал часу. Це забезпечить зв'язок стратегічного й оперативного рівнів управління людським капіталом в умовах інноваційного розвитку підприємства.

Методологія системного підходу як науковий інструмент дає можливість оцінити цілісність об'єкта для дослідження об'єкта. У його основі лежить виявлення здібностей об'єкта бути одночасно єдиним і неподільним цілим й у той же час мати безліч проявів через складові.

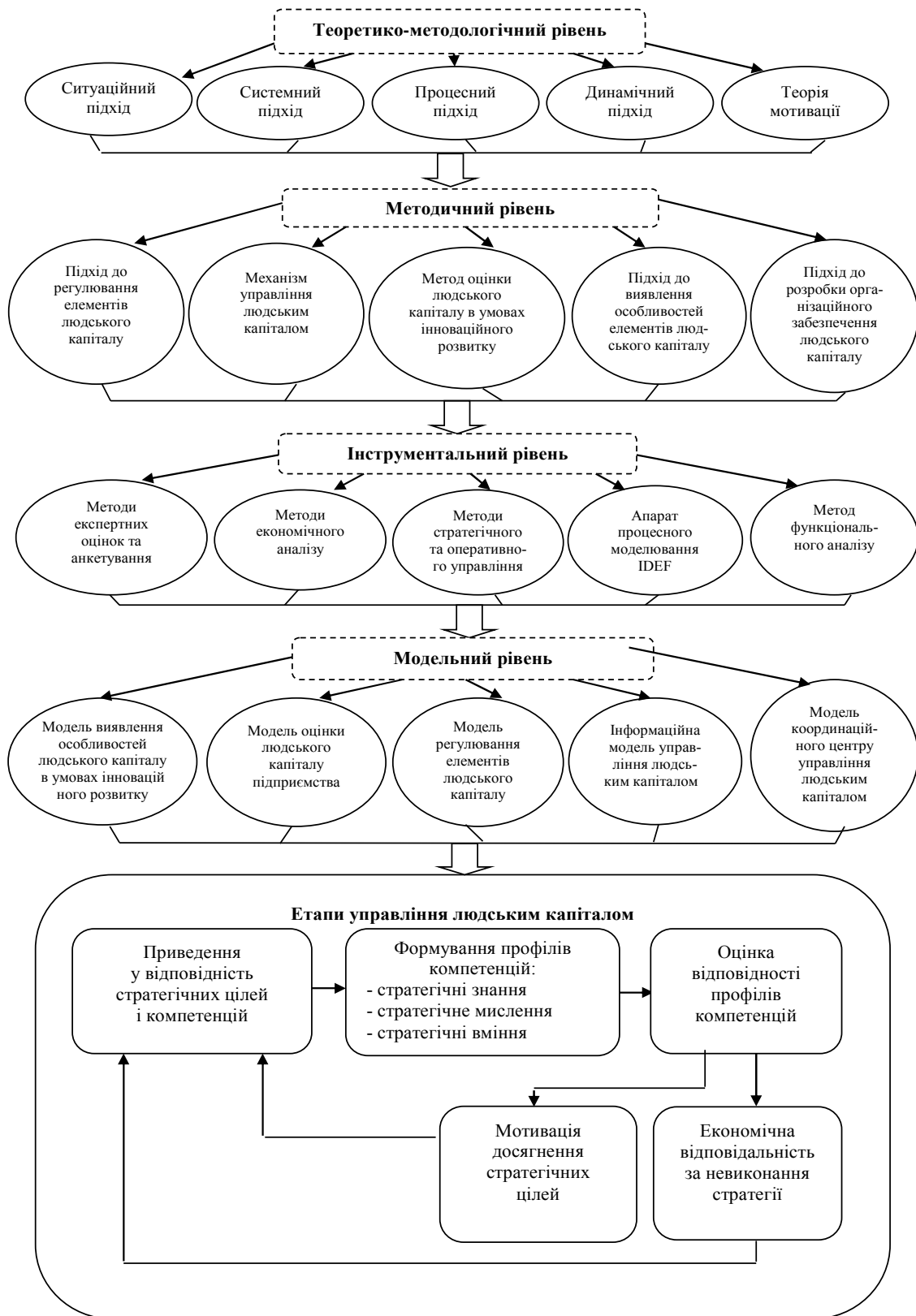
Серед напрямків управління інноваційним розвитком промисловості, що вимагають розробки адекватних механізмів координації й управління ними для ліквідації можливих протиріч і досягнення збалансованості інтересів, що дозволяють розкрити інноваційний потенціал суб'єктів господарювання й вітчизняної промисловості, виділяються науково-технічні, організаційно-комунікаційні, фінансово-економічні напрямки [4]. При цьому не виділяються аспекти, пов'язані із приведенням у відповідність елементів людського капіталу цілям інноваційного розвитку. Д.К. Воронковим і Ю.С. Погореловим запропоновано підхід до управління інноваційними проектами [5], що враховує фази й життєвий цикл інновації, 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.М. Гриньов пропонує підхід до стимулювання праці в інноваційній діяльності підприємств машинобудування [6]. О.І. Амоша, В.П. Антонюк і А.І. Землянкін наводять модель механізму стимулювання інноваційної активності персоналу на виробничому рівні [7].

В.А. Кравченко розробив методіку аналізу стимулювання праці в інноваційній діяльності управлінського персоналу промислових підприємств [8]. Обмеженням є врахування специфіки праці тільки управлінського персоналу, що не дозволяє розглядати всі категорії персоналу при здійсненні інноваційної діяльності підприємства. Таким чином, вче-

ними переважно розглядається регулювання одного з елементів людського капіталу промислового підприємства, що не дозволяє комплексно враховувати

всі аспекти такої багатогранної категорії як людський капітал.



**Рисунок. Концептуальна схема управління людським капіталом підприємства в умовах інноваційного розвитку [авторська розробка]**

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

В Україні в останні роки трохи активізувалася робота із продажу інновацій. Правда, на відміну від прийнятого на Заході внутрішнього трансферту 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 конкурентоздатності 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%, підбадьорюючої є тенденція активізації інноваційної діяльності в даній сфері, що виражається у зростанні обсягів створення й освоєння виробництва нових видів техніки.

По галузевій спрямованості результатів винахідницької діяльності у вітчизняне машинобудування, то воно не відповідає повною мірою пріоритетним напрямкам розвитку його підгалузей. Важливим етапом інноваційного процесу є комерціалізація інновацій, що виражає ступінь сприйнятливості виробництва до нововведень. Процес комерціалізації в Україні має зворотний напрямок розвитку порівняно з динамікою створення нових зразків вітчизняної продукції. Зазначена тенденція знижує ефективність зовнішньоекономічної діяльності в Україні, приводить до посилення імпортозалежності нашої держави від наукомістких товарів і науково-технічних послуг, локалізації в країні трудо- і ресурсномістких, а також екологішкідливих виробництв і т.п.

Підтвердженням цього є й надзвичайно низька питома частка України у світовій торгівлі наукомісткими й високотехнологічними товарами. Так, на сьогодні український експорт продукції з високим рівнем доданої вартості не перевищує 0,02% світового обсягу. Тоді як постіндустріальні країни світу постійно нарощують свою присутність на світових ринках науково-технічної продукції (наприклад, на сьогодні на такі країни, як США, Японія, Німеччина, відповідно, доводиться 39%, 30% й 16% загального обсягу ринку інноваційних товарів, що оцінюється в 2 трлн 300 млрд дол. США), зовнішній торгівлі Ук-

раїни властиві значні структурні диспропорції, викликані насамперед низьким рівнем інтелектуалізації й наукомісткості її експорту. В умовах інноваційного розвитку управління людським капіталом є самим складним із всіх активів вітчизняних підприємств, тому що труднощі його оцінювання не дозволяють керівникам повною мірою використати потенціал співробітників, стратегічну відповідність знань, навичок і здібностей працівників забезпечує концепція управління людським капіталом. В основу концепції управління людським капіталом в умовах інноваційного розвитку покладений цілий набір методологічних підходів до управління, що обумовлюється складністю й багатогранністю розглянутої проблеми. Даний підхід дозволить підвищити ступінь забезпеченості підприємства інноваційно активними кадрами в коротко- й довгостроковому періодах. Наявність кваліфікованих фахівців є одним зі стимулів для впровадження нових технологій на промисловому підприємстві.

**Висновки.** Таким чином, розробка єдиної концепції й механізму управління людським капіталом буде сприяти підвищенню ефективності інноваційної діяльності підприємств за рахунок збільшення кількості освоєної інноваційної продукції, а також впровадження управлінських і технічних інновацій.

Концепція управління людським капіталом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку передбачає створення координаційного центру як віртуальної структури, що регулює взаємодію персоналу різних структурних підрозділів за рахунок його регламентації в колективному договорі підприємства положень по управлінню людським капіталом, що дозволяє значним чином знизити опір персоналу змінам і витрати на реалізацію механізму.

### Література

1. **Кендюхов О.В.** Ефективне управління інтелектуальним капіталом: моногр. / О.В. Кендюхов / НАН України. Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 363 с.
2. **Інноваци** в производстве (социально-экономический аспект) / А. И. Амоша, Н. А. Лобанов, Л. Н. Саломатина и др. – К. : Наукова думка, 1992. – 192 с.
3. **Система** управління якістю. Основні положення та словник (ISO 9000:2000, IDT) : ДСТУ ISO 9000-2001. – [Чинний від 2001–10–01]. – К. : Держстандарт України, 2001. – 32 с. – Національний стандарт України.
4. **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>.
5. **Воронков Д.К.** Развитие предприятия: управление змінами та інновації: моногр. / Д.К. Воронков, Ю.С. Погорелов. – Харків: АдвАтм, 2009. – 436 с.

6. **Гриньов А. М.** Модель формування людського капіталу підприємства / А. М. Гриньов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6. – Т. 3. – С. 215-219. 7. **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. 8. **Кравченко В. А.** Методика аналізу стимулювання труда в інноваційній діяльності управленческого персоналу / В. А. Кравченко // Бизнес-Информ. – 2009. – № 4(3). – С. 25-29.

**Каменська О. О. Концепція управління людським капіталом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку**

У статті розглянуто проблеми управління людським капіталом промислового підприємства в контексті інноваційного розвитку, визначено основні підходи до використання та підвищення якості управління людським капіталом на корпоративному рівні. Розроблено концепцію управління людським капіталом промислового підприємства, яка дозволить підвищити його інноваційну активність відповідно зі стратегією розвитку.

*Ключові слова:* людський капітал, інноваційний розвиток, промислове підприємство, персонал, інноваційна діяльність, інтелектуальний ресурс, конкурентоздатність підприємства.

**Каменская О. А. Концепция управления человеческим капиталом промышленного предприятия в условиях инновационного развития**

В статье рассмотрены проблемы управления человеческим капиталом промышленного предприятия в контексте инновационного развития, определены основные подходы к использованию и повышению качества управления человеческим капиталом на корпоративном уровне. Разработана концепция управления человеческим капиталом промышленного предприятия, которая позволит повысить его инновационную активность в соответствии со стратегией развития.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, инновационное развитие, промышленное предприятие, персонал, инновационная деятельность, интеллектуальный ресурс, конкурентоспособность предприятия.

**Kamenska O. Conception of management of industrial enterprise human capital is in the conditions of innovative development**

In the article the problems of management of industrial enterprise a human capital are considered in the context of innovative development, certainly basic going near the use and upgrading management a human capital at corporate level. Conception of management of industrial enterprise a human capital is developed, which will allow to promote him innovative activity in accordance with strategy of development.

*Keywords:* human capital, innovative development, industrial enterprise, personnel, innovative activity, intellectual resource, competitiveness of enterprise.

Стаття надійшла до редакції 29.07.2016

Прийнято до друку 21.09.2016