

делі розрахунку вибраних показників корегуються, виходячи особливостей функціонування підприємств лісового господарства.

Список літератури. 1. Журан О. А. Стратегія прийняття рішень щодо забезпечення конкурентоспроможності підприємства. / О. А. Журан // Економіка управління – 2007. – № 4 – С. 45-51, 2. Соболев Ю. В. Стратегии предприятия и стратегический менеджмент / Ю. В. Соболев, В. Л. Дикань, А. Г. Дейнека, Л. А. Познякова. – Х.: Олант, 2002 – 416 с. 3. Горковенко С. С. Маркетинг. Підручник / С. С. Горковенко – К.: Лібра, – 2006. – 720 с. 4. Левицьки С. Как разработать стратегию: Практические рекомендации по созданию реально работающих стратегий / С. Левицьки.; [пер. с англ. . В. О. Шагояна]. Днепропетровск.:Баланс – Клуб, 2003. -328 с. 5. Балабанова Л. В. Управління маркетинговим потенціалом підприємства. Навчальний посібник. /Л. В. Балабанова, Р. В. Мажинський –К.: ВД «Професіонал», 2006. – 288 с.

Надійшла до редколегії 19. 10. 2012

УДК 631. 15:658. 27

Методичні підходи до оцінки ефективності реалізації стратегій формування, збереження та розвитку конкурентного потенціалу підприємства лісового господарства / Суска А. А. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2012. – № 56(962). – С. 167–175. – Бібліогр.: 5 назв.

В статті приводяться методическіе підходи к оцінці ефективності реалізації стратегій формування, збереження і розвитку конкурентного потенціала підприємства лісового господарства в котрих автор сочеіаєт класическіе методи оцінці ефективності конкурентних стратегій с особенностями свременного ринка продукції лісового господарства України.

Ключевые слова: конкурентный потенциал, конкурентные преимущества, стратегии, формирования, управления, реализация.

The methodical going is near the estimation of efficiency of realization of strategies of forming, maintenance and development of competition potential of enterprise of forestry. / Suska A. A. To the article the methodical going is driven near the estimation of efficiency of realization of strategies of forming, maintenance and development of competition potential of enterprise of forestry in that an author combines the classic methods of estimation of efficiency of competition strategies with the features of modern market of products of forestry of Ukraine.

Keywords: competitive potential, competitive advantage, strategy formation, management, implementation.

УДК: 330.142

Г. Б. ТИМОХОВА, канд. екон. наук, доц., ХГУ НУА, Харків,
И. Н. ПОГОРЕЛОВА, магістрант, ХГУ НУА, Харків.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СИСТЕМЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статті проаналізована теоретическая модель управления человеческим капиталом на уровне предприятия, основанная на стоимостном подходе с учетом согласования интересов отдельных работников и их групп. Данная концепция управления человеческим капиталом предприятия, определяет экономическую ценность профессиональных качеств каждого работника в конкретной производственной системе на основе информационно-экономического представления квалификации.

Ключевые слова: человеческий капитал предприятия, инновационное развитие, величина человеческого капитала, развитие профессионального тезауруса.

© Г. Б. Тимохова, И. Н. Погорелова, 2012

Введение. Происходящие в настоящее время инновационные процессы во всех сферах экономики, сочетающиеся с возрастающим интересом экономической теории к человеческим способностям, реализуемым в форме человеческого капитала, приводят к формированию инновационного общества, конкурентоспособность которого определяется не столько материальными активами, которые тоже, безусловно, играют важную роль, сколько уровнем инновационно-интеллектуального развития.

Если раньше в обществе считалось, что материальные факторы доминируют над нематериальными, то уже в конце XX века стало очевидно, что именно люди, а не деньги и машины являются решающим фактором и условием увеличения конкурентоспособности экономики. Однако на современном этапе большинство экономистов сходятся во мнении, что сфера human resources, то есть «человеческих ресурсов», нуждается в реформировании.

Анализ исследований и публикаций. Концепция человеческого капитала в современном виде сформировалась, главным образом, под влиянием трудов таких известных экономистов как Г. Беккер, Т. Шульц, Б. Вейсброд, Дж. Минцер, Л. Туроу, У. Боуэн, М. Фишер, Дж. Вейзи, М. Блауг, С. Боулс, Й. Бен-Порэт, М. Вудхолл, Э. Денисон, С. Дейзи, Дж. Кендрик, Б. Кикер, Р. Лэйард, Ф. Махлуп, Г. Псахаропулос, Ф. Уэлч, Б. Чизвик, Капелюшников Р. И., Дятлов С. А., Добрынин А. И., Конов В. А., Курганский С. А., Ильинский И. В.

Постановка проблемы. В экономической науке понятие человеческого капитала трактуется по-разному. Ряд авторов определяет человеческий капитал как воплощенную в человеке способность генерировать доход. Другие исследователи рассматривают человеческий капитал с позиций затратного подхода, включая в него расходы на обучение, здоровье, миграцию, поиск информации, необходимой для трудоустройства и т.п. Указанные и подобные подходы, раскрывают отдельные аспекты и не в полной мере отражают экономическую сущность и методы оценки рассматриваемой категории.

Цель статьи – проанализировать экономическую сущность и методы оценки человеческого капитала в системе инновационного развития предприятия.

Основные результаты исследования. С замещением труда знаниями на первый план в деятельности предприятий, организаций выходит задача аккумуляции интеллектуального капитала, выявления, накопления и распространения

ния информации и опыта, создания предпосылок для распространения и передачи знаний [1]. Сердцевиной развития творческого потенциала работника становится система “управления знаниями” (knowledge management), превращения фирм в самообучающуюся систему, использующую свои предприятия в качестве лаборатории передового опыта и втягивающую в процесс поиска и открытий весь коллектив.

“Софтизация” экономики означает доминирование в процессе производства информационных потоков над непосредственным взаимодействием с природой через обработку вещества природы и доведение его до потребителя. Сегодня в развитых странах непосредственное воздействие на материальный предмет труда осуществляют уже не 9/10, как это было в условиях индустриальной экономики, а менее 1/3 работников [2]. Основная же часть человеческой активности представляет “игру между людьми” (game between persons), продукт которой представлен знаниями и информацией. Знания и творческий потенциал работников становятся главным фактором эффективности экономической системы, без которого технический и экономический прогресс последней становится практически недостижимой задачей, вне зависимости от объема средств, инвестированных в производственное оборудование и технологию. Вовлекаемая в производительное потребление научная, экономическая, технологическая, организационно-управленческая информация, во многом предшествуя производственному процессу, определяя его соответствие меняющимся условиям производства, становится движущей силой инноваций, “персонифицированным” ресурсом, частью ноу-хау компаний. Последние исследования западных ученых свидетельствуют о резком возрастании ценности интеллектуальных фондов компании по сравнению с ее материальными ресурсами и финансовым капиталом. В целом их соотношение колеблется между 5:1 и 6:1. Подсчитано также, что доллар, затраченный на исследования и разработки, приносит в восемь раз большую прибыль, чем доллар, вложенный в технику [3].

По нашему мнению, человеческий капитал как функциональная составляющая инновационного производства – знания, навыки, практический опыт, одухотворенные интеллектуальной активностью, выступающей формой реализации интеллектуальных, нравственно и культурно ориентированных способностей человека к созданию нового, ранее неизвестного знания, обеспечивающего

получение интеллектуальной ренты и различного рода преимуществ перед конкурентами. Особенность интеллектуальной экономики состоит в том, что ее главный ресурс – знания, информация, в отличие от всех прочих ресурсов не характеризуется ни конечностью, ни истощаемостью, ни потребляемостью в их традиционном понимании. Основным условием, лимитирующим приобщение к данному ресурсу, выступают специфические качества самого человека – наличие или отсутствие способности к интеллектуальной активности, как форме накопления, переработки и генерации новых знаний.

Переход от технократической к антропоцентрической организации производства и труда все больше проявляется движением к новой модели развития и использования человеческих ресурсов. В противовес тейлоризму-фордизму новая модель организации труда предусматривает расширение функций работника и переход от «частичного» работника (узкой специализации) к работнику «широкого диапазона» (универсала), способного осуществлять верификацию, оценку, творческий синтез информации, проникать в суть проблемы, осуществлять корректировку технологического процесса, то есть быть не только субъектом производственного освоения НТР, но и ее движущей силой.

Как отмечают западные ученые, “...движение информации бросает вызов границам исключительной и индивидуальной собственности” [4]. Во-первых, это связано с тем, что знания и информация нераздельно связаны с теми, кто их производит, отделение капитала от труда становится невозможным. Во-вторых, даже будучи проданным, знание остается у своего производителя, и поэтому знание представляет собой “коллективное благо”. Организация информационных потоков является одним из важных условий функционирования антропоцентрической системы производства, поскольку только объективная, полная и оперативная информация может обеспечить точный анализ и последующую выработку необходимых рекомендаций и предложений. Объективация знания – это процесс превращения знания из “субъективной реальности”, находящейся в голове человека, в объективную или, что тоже самое, переход знания из “чистого” состояния в “связанное” с различными материальными носителями. В связанном состоянии оно существует в виде знания: воплощенного в техническом оборудовании, структуре управления и организации производства; зафиксированного в различной документальной форме, а также в форме роста социальной эффективности (повышении квалификации и уровня образования, рациональном использовании свободно-

го времени, повышении творческой и социальной активности и т.п.). Эффективное и устойчивое функционирование и развитие человеческого капитала в предпринимательском сообществе возможно лишь при условии согласования интересов отдельных работников и их групп, что является условием социальной стабильности в корпорации и в её социально-экономическом окружении, что требует выработки соответствующих управленческих механизмов [5]. Гармонизация интересов отдельных работников и их групп может быть достигнута с использованием процедур формирования и распределения «внутрикорпоративного заказа» и корпоративных ресурсов на основе конкурсных механизмов, обеспечивающих наращивание человеческого капитала.

В этой ситуации каждый комплекс работ характеризуется двумя основными параметрами – затраты на развитие профессионального тезауруса, ведущего к наращиванию человеческого капитала, s_i и доход (дополнительная прибыль) от его реализации d_i . Разность дохода и затрат определяет эффект от реализации проекта $\mathcal{E}_i = d_i - s_i$, а отношение эффекта к затратам $q_i = \mathcal{E}_i / s_i = d_i / s_i - 1$ характеризует эффективность проекта.

Величина человеческого капитала, доступного корпоративной социально-экономической системе, определяется характером содержащейся в ней тезаурусной информации. Сохранение и наращивание человеческого капитала, и эффективное управление им минимизирует социальные издержки, так как при этом создаются благоприятные условия для эффективной работы производственных систем, что гарантирует их стабильность в будущем. Данная концепция управления человеческим капиталом предприятия, определяет экономическую ценность профессиональных качеств каждого работника в конкретной производственной системе на основе информационно-экономического представления квалификации. При этом объем тезаурусной информации, которой обладает работник той или иной профессии и квалификации, целесообразно определять исходя из состава работ, который он должен выполнять и информационной сложности той или иной работы.

В этом случае единичное количество информации, воплощенной в рабочей силе группы g , определится по формуле:

$$I_g^L = \sum_{\tau=1}^T r_{\tau},$$

где $\tau = 1 \dots T$ – число видов работ, предусмотренных для квалификационной группы g ; r_{τ} – число информационных микроэлементов, необходимых для выполнения работы τ .

Выводы. Интеллектуальная активность становится в условиях информационной экономики таким же “экономическим феноменом”, каким в прошлые эпохи были “средний уровень искусства рабочего, его образовательный уровень”. Поэтому именно наличие или отсутствие данного качества, особенности его проявления на воспроизводственном уровне и в процессе труда должны лежать в основе разграничения категориальных понятий способностей к исполнительскому и творческому труду, материального и инновационного производства. Методы управления человеческим капиталом, основанные на информационно-стоимостном подходе могут быть положены в основу системы управления человеческим капиталом в условиях корпоративных социально-экономических систем.

Список литературы: 1. Мильнер Б. Управление знаниями – вызов XXI века// Вопросы экономики. 1999. – № 9.- С. 109. 2. Денискина Е. В. Эволюция факторов производства в экономической системе/ Е. В. Денискина, И. Н. Сычева// Глобальные и региональные аспекты экономики. Сборник докладов на международной научной конференции / Под ред. А. А. Стриженко– Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2001. - С. 155. 3. Комаров И. Интеллектуальный капитал // Персонал. 2000. №5. – С. 56. 4. Ходжсон. Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности// Вопросы экономики. 2001. №8. С. 38. 5. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [Монографія] / В.П. Антонюк. Донецьк: НАН України. Ін-т економіки пром-ті, 2007. – 348 с.

Надійшла до редколегії 25. 10. 2012.

УДК: 330.142

Человеческий капитал в системе инновационного развития предприятия / Тимохова Г. Б., Погорелова И. Н. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2012 . – № 56(962). – С. 175–180. – Бібліогр.: 5 назв.

У статті проаналізована теоретична модель управління людським капіталом на рівні підприємства, що заснована на вартісному підході з урахуванням узгодження інтересів окремих працівників і їх груп. Дана концепція управління людським капіталом підприємства, визначає економічну цінність професійних якостей кожного працівника в конкретній виробничій системі на основі інформаційно-економічної уявлення кваліфікації

Ключові слова: людський капітал підприємства, інноваційний розвиток, величина людського капіталу, розвиток професійного тезауруса.

The article analyzed the theoretical model human capital management at the enterprise level, based on the value approach considering reconciling the interests of individual employees and their groups. This concept of human capital management company, defines economic value professional qualities of each employee in a particular production system based on economic information and understanding skills.

Keywords: human capital enterprise, innovation development, the value of human capital, the development of professional thesaurus.