

використовують експерти під час оцінки якості звітів, та, зокрема, включаючи такі питання: 1) ступінь виконання завдання проекту; 2) науковий рівень отриманих результатів; 3) патентоспроможність результатів; 4) відповідність отриманих результатів цілям проекту тощо.

### **Висновки**

У роботі розглянуто та проаналізовано вже існуючі методики оцінювання результатів наукових розробок; визначено перелік критеріїв ефективності та встановлено можливу шкалу їхнього оцінювання експертами. Пропонується для якіснішої та всебічної оцінки результатів науково-дослідних проектів та виявлення перспективи їх комерціалізації використовувати процедуру технологічного аудиту на основі модернізації існуючого програмного комплексу «Технологічний аудит», з метою отримання універсальних висновків щодо результату НТП різних галузей науки та техніки.

### **Перспективи подальших досліджень**

До запропонованої методики технологічного аудиту передбачається включення нових інформаційних модулів, що дадуть можливість формувати звіт не лише з вербальних визначень, але й з кількісних характеристик проектів. Отримана структура може бути реалізована за подальшого розвитку програмного комплексу «Технологічний аудит».

*1. Програмний комплекс «Технологічний аудит» / В.М. Колодяжний, Д.О. Лісін, О.Г. Гурко, В.С. Селицев, К.Є. Сандуленко. – №31992; Опубліковано 08.02.2010. – К.: Державне підприємство реєстрації авторських прав, 2010. 2. Рудь Н. Економічне обґрунтування наукових розробок: навч. посіб. – Луцьк: РВВ ЛДТУ, 2008. – 196 с. 3. Эффективность научно-технических проектов и программ: монография / О.В. Пилипенко, Е.С. Переверзев, А.П. Алпатов, В.Т. Марченко, О.К. Печеневская, П.П. Хоральский. – Днепропетровск: Пороги, 2008. – 509 с. 4. Петровский А.Б., Тихонов И.П. Фундаментальные исследования, ориентированные на практический результат: подходы к оценке эффективности // Вестник Российской академии наук. – 2009. – Т.79, №11. – С. 1006–1011. 5. Чернета С.Г., Гончиков В.Ч. Экономико-математическая модель для оценки научно-технических разработок // Известия Томского политехнического университета. – 2009. – Т.314, №6. – С. 32–35.*

УДК 331.1

**Н.В. Цимбаленко**

Київський національний університет технологій та дизайну

### **ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

© Цимбаленко Н.В., 2010

**Обґрунтовано актуальність дослідження людського капіталу підприємства; проаналізовано роботи вітчизняних учених з питань формування та використання людського капіталу підприємства на сучасному етапі соціально-економічного розвитку; сформовано авторське бачення ієрархічної супідрядності та взаємозв'язків рівнів формування людського капіталу; на основі системного підходу побудовано модель управління людським капіталом підприємства у контексті концепції людського розвитку.**

**Ключові слова:** людський розвиток, людський капітал, рівні формування людського капіталу, модель управління, системний підхід, система управління.

**Actuality of research of human capital of enterprise has been grounded. Works of native scientists on issues of enterprise formation of human capital and modern stage of socioeconomic development utilization have been analyzed in the paper. Approaches of authors to determination of hierarchical subordination and levels of forming human capital interaction have been summarized. On the base of systematic approach the model of human capital of enterprise management in the context of the human development conception has been formulated.**

**Keywords:** human development, human capital, levels of human capital forming, management model, system approach, management system.

### **Постановка проблеми**

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується зростанням ролі людини та її знань, професійної підготовки, загальної культури. Наприкінці ХХ століття відповідно до концепції сталого розвитку головним критерієм прогресу був визначений розвиток людини. Рівень розвитку країни, її місце у світовому співтоваристві знаходяться у повній відповідності з показниками стану людського капіталу. Людський

капітал – це категорія, яка на сучасному етапі якнайповніше відображає наукові погляди на роль і місце людини в економічній системі суспільства [1, с. 23]. Первинною ланкою формування людського капіталу є підприємство.

Актуальність теми дослідження визначається низкою проблем, основними з яких є: невідповідність обсягів і структури підготовки робітників і фахівців реальній потребі промисловості в кадрах; якість базової підготовки працівників, яка не відповідає вимогам промислових підприємств; застаріла структура управління і матеріально-технічна база промислових підприємств, що потребує їх модернізації з використанням сучасних досягнень у науці, техніці, технології і ставить високі вимоги до людського капіталу.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми формування та використання людського капіталу на сучасному етапі розвитку світового співтовариства доволі широко розглядаються у роботах таких науковців, як В. Антонюк, С. Климко, В. Пригода, В. Сизоненко, М. Волинський, Е. Лібанова, Т. Кір'ян, О. Ареф'єва, Т. Харчук, І. Журавльова, Н. Ушенко, Г. Назарова, Д. Богиня, О. Гришкова та ін. Аналіз наукової літератури показав, що управління людським капіталом є одним із найважливіших аспектів філософії бізнесу, який характеризує можливості працівників до творчої і продуктивної праці через розкриття їхнього потенціалу і знаходить своє відображення у формуванні моделі цього процесу. Незважаючи на значущість та цінність результатів, одержаних цими авторами, потребує подальшого дослідження питання формування моделі управління людським капіталом промислового підприємства.

### Постановка цілей

Аналіз робіт вітчизняних учених з питань формування та використання людського капіталу підприємства зумовив необхідність узагальнення підходів до визначення ієрархічної супідрядності та взаємозв'язку рівнів формування людського капіталу, а також формування на основі системного підходу моделі управління людським капіталом підприємства у контексті людського розвитку.

### Виклад основного матеріалу

Аналіз показав, що в теорії людського капіталу, на відміну від концепції людського розвитку, людина розглядається як фактор формування ресурсів для економічної діяльності [2, с. 60]. Однак у сучасних соціально-економічних умовах розвиток людини є однією з основних цілей суспільно-економічного прогресу.

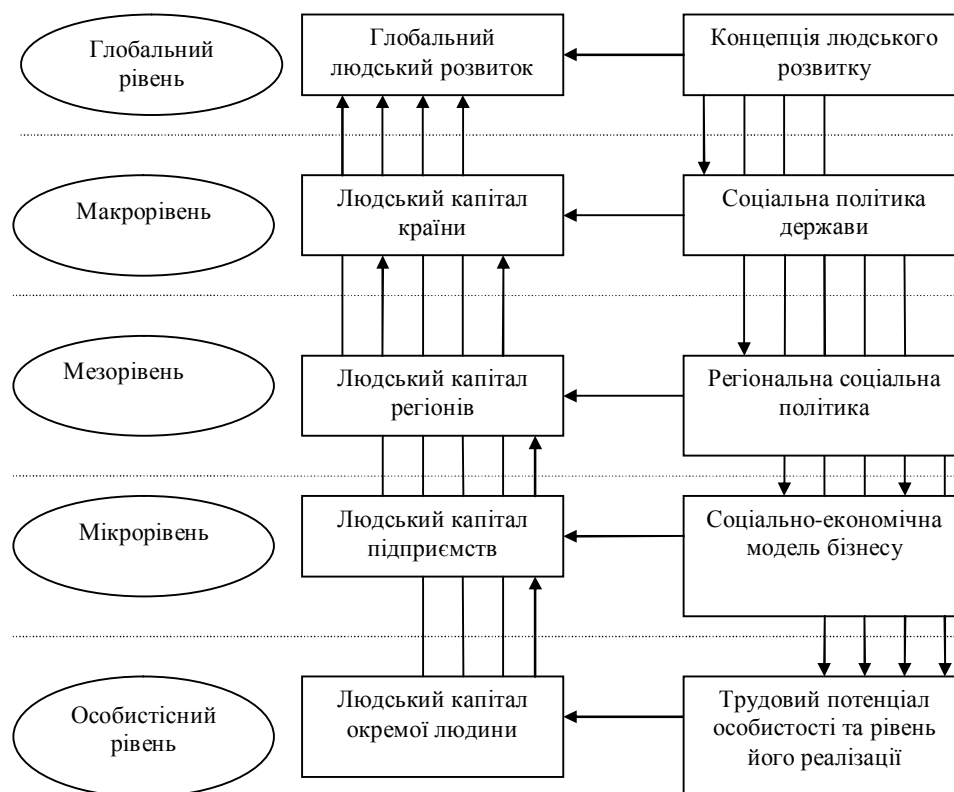


Рис. 1. Ієрархічна супідрядність та взаємозв'язок рівнів формування людського капіталу (авторська розробка)

Відповідно до цього дослідження людський капітал підприємства має проводитись саме у контексті людського розвитку. Принципи концепції людського розвитку повинні реалізовуватися на світовому рівні, на рівні окремої країни, регіону, підприємства. Вирішення проблем ефективного використання та підвищення рівня людського капіталу підприємства у контексті людського розвитку передбачає узгодженість дій та стратегій розвитку людини на усіх рівнях (рис. 1). Авторський підхід до визначення ієрархічної супідрядності та взаємозв'язку рівнів формування людського капіталу є результатом узагальнення праць [1–4].

Теоретичне дослідження сутності концепції людського розвитку, теорії людського капіталу, а також аналіз сучасного стану легкої промисловості визначили необхідність розробки моделі управління людським капіталом підприємств легкої промисловості у контексті людського розвитку. Цю модель пропонується розглядати з позицій системного підходу (рис. 2).

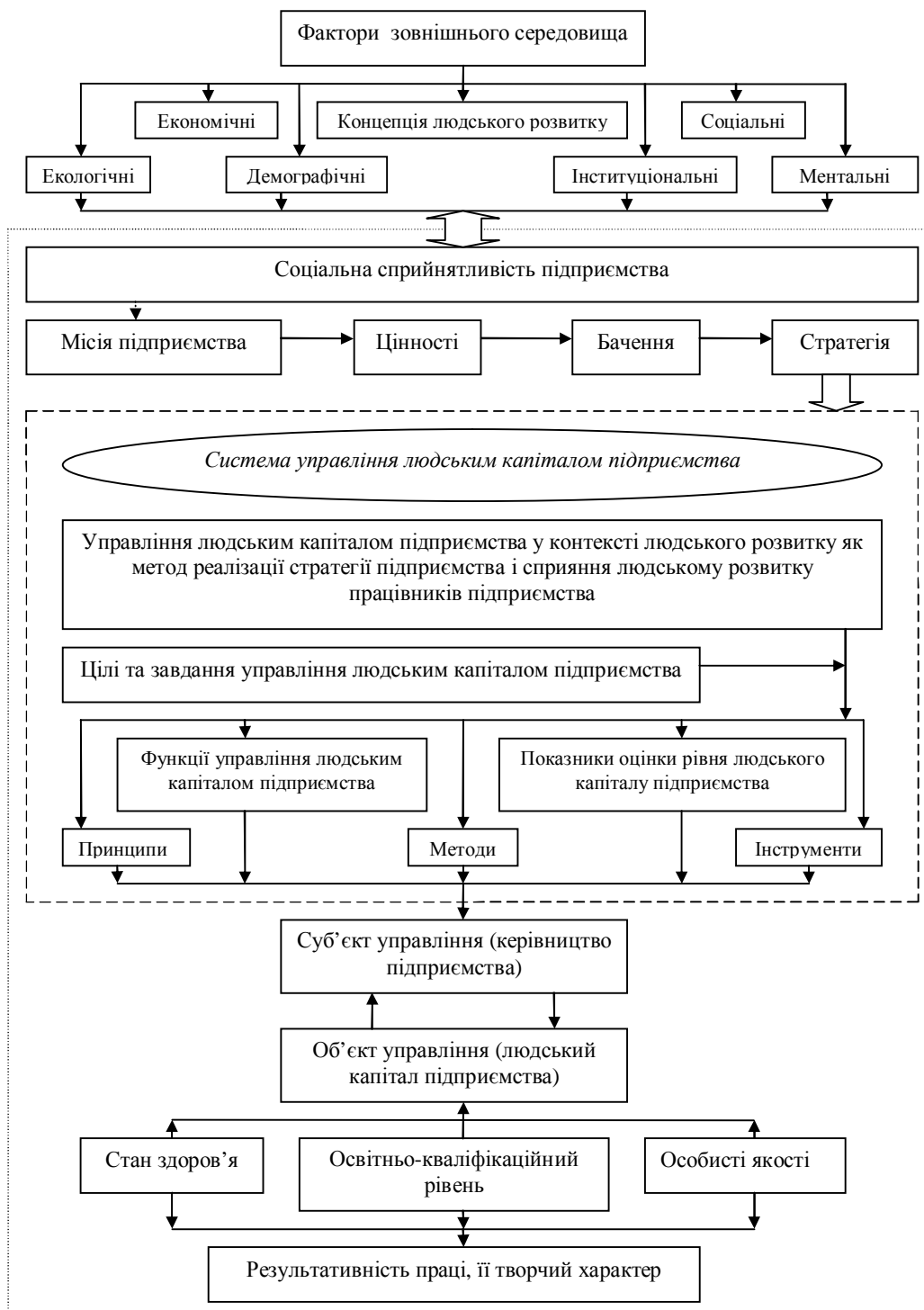


Рис. 2. Модель управління людським капіталом підприємства (авторська розробка)

Основні положення пропонованої моделі одержано на основі опрацювання сучасних підходів вітчизняних науковців [2; 5–7].

Наведена модель управління людським капіталом підприємства ґрунтується на таких основних положеннях системного підходу:

– система – це головне, що становить сутність управління людськими ресурсами – планомірно організована дія за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів з формування, розподілу, перерозподілу робочої сили і створення умов для ефективного її використання і розвитку на рівні підприємства [8, с. 137];

– категорію «людський капітал» відповідно до системного підходу слід розглядати як динамічну систему, яка постійно розвивається і наповнюється елементами якісно нового змісту [9, с. 24]. У наведеній моделі елементи людського капіталу підприємства об'єднано у три основні групи: стан здоров'я, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, їх особистісні якості. Якісні та кількісні характеристики складових елементів людського капіталу підприємства визначають результативність праці та її творчий характер;

– система управління людським капіталом підприємства є відкритою системою, яка залежить від змін у зовнішньому середовищі і за принципом зворотного зв'язку сама спричиняє вплив на це середовище. Цей аспект функціонування системи реалізується через підсистему соціальної сприйнятливості підприємства [10, с. 79];

– формування людського капіталу підприємства здійснюється інтеграцією потенціалів його працівників через систему управління персоналом (підсистеми планування, відбору, обліку, оцінки, ефективної організації, мотивації і розвитку персоналу).

Модель управління людським капіталом підприємства легкої промисловості обов'язково має відображати цілі, які ставить перед собою підприємство для реалізації генеральної стратегії. З цією метою формування цілей і показників діяльності повинно здійснюватись на основі місії підприємства, його цінностей, бачення майбутнього і стратегії [11, с. 61].

Під час дослідження людського капіталу підприємства, як і будь-якої іншої системи, необхідно розглядати не лише сукупність його складових, а також і множину системних взаємозв'язків, які безпосередньо впливають на ефективність її функціонування. З огляду на це, пропонується виділити також таку важливу характеристику людського капіталу на мікроекономічному рівні, як ефективність взаємодії працівників підприємства, що є передумовою виникнення синергетичного ефекту під час спільного використання потенціалу усіх працівників.

### **Висновки**

Отже, сучасні світові тенденції соціально-економічного розвитку характеризуються значним зростанням ролі людини, розвиток якої визнано головним критерієм прогресу. Людський капітал – це економічна категорія, яка дає змогу досліджувати людський розвиток на усіх рівнях. На рівні підприємства ефективне формування і використання людського капіталу передбачає розробку відповідної моделі управління.

Запропонована модель управління людським капіталом ґрунтується на основних положеннях системного підходу. Її основними перевагами є: можливість врахування чинників зовнішнього середовища; місії підприємства; положень концепції людського розвитку; основних складових людського капіталу, які безпосередньо впливають на результативність праці та її творчий характер.

### **Перспективи подальших досліджень**

Автор наголошує на особливому значенні ефективності взаємодії працівників підприємства. Потребує подальших досліджень розробка системи показників оцінки людського капіталу підприємства, інструментарію та методів відповідного управління.

1. 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. 2. Климко С.Г. *Людський капітал: світовий досвід і Україна* / С.Г. Климко, В.М. Пригода, В.О. Сизоненко. – К.: Основа, 2006. – 224 с. 3. *Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій: колективна науково-аналітична монографія; за ред. Е.М. Лібанової.* – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с. 4. Кір'ян Т.М. *Мотивація людського капіталу до продуктивної праці* / Т.М. Кір'ян. – К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2008. – 416 с. 5. Ушенко Н.В. *Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: монографія* / Н.В. Ушонко. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 288 с. 6. Назарова Г.В. *Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств: наук. вид.* / Г.В. Назарова, Н.Л. Гаркалова, Н.С. Маркова. – Харків: Вид. ЗНЕУ, 2006. – 240 с. 7. Новікова М.М. *Системне управління трудовим потенціалом підприємства: монографія* / М.М. Новікова. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2008. – 212 с. 8. *Управління трудовим*

потенціалом підприємств: монографія / Н.І. Верхоглядова, Н.А. Іваннікова, О.В. Лаврінченко. – Дніпропетровськ: Пороги, 2007. – 284 с. 9. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства: наук. вид. / І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2004. – 284 с. 10. Тарасенко І.О. Сталій розвиток підприємств легкої промисловості: теорія, методологія, практика: монографія / І.О. Тарасенко. – К.: КНУТД, 2010. – 390 с. 11. Івакіна І. Збалансована система показників / І. Івакіна. – Х.: Фактор, 2007. – 176 с.

УДК 658.589:65.012.12

Н.В. Чаленко

Київський національний університет технологій та дизайну

## ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ В СИСТЕМІ ОПТИМІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ПОРТФЕЛЯ

© Чаленко Н.В., 2010

Узагальнено сучасні підходи до процедури формування інноваційного портфеля. Представлено основні положення вдосконаленої та адаптованої до галузевих особливостей методики техніко-економічного аналізу в системі оптимізації інноваційного портфеля. За допомогою експертних оцінок та статистичних методів обґрунтовано фактори техніко-економічного аналізу. Розраховано узагальнювальні критерії прийняття технічних рішень. Наведено критерії та процедури формування оптимального інноваційного портфеля.

**Ключові слова:** інноваційний проект, інноваційний портфель, техніко-економічний аналіз, скрінінговий стандарт, преферентивний аналіз, експертне опитування.

The article summarizes current modern approaches to innovation of portfolio formation procedure. The main provision of methods being improved and adapted to industry peculiarities of the methods on techno-economic analysis in system of optimization of innovational portfolio were introduced. Factors of technical and economic analyses were grounded by means of expert estimations and statistical methods. The generalized criteria of technical solutions were calculated. The criteria and procedures of forming the optimal portfolio of innovation were pointed in article.

**Keywords:** innovative design, innovation portfolio, technical and economic analysis, screening standard, analysis based on preferences, expert survey.

### Постановка проблеми

У системі управління інноваційним розвитком промислових підприємств формування оптимального інноваційного портфеля належить до найвідповідальніших етапів. Від того, наскільки об'єктивно і всебічно здійснена оцінка запропонованих інноваційних проектів, обґрунтовані критерії та інструменти оптимізації, залежать ефективність інноваційного портфеля, і, як наслідок, результати діяльності підприємства.

Актуальність проблеми підтверджується тим, що техніко-економічний аналіз виконується стосовно як найвпливовішого і найвизначальнішого напрямку інноваційного розвитку (техніко-технологічного), так і найкапіталомісткішого. Отже рішення, що приймаються на етапі технічного аналізу, є дуже відповідальними і можуть мати стратегічний характер, з огляду на довготривалість їх позитивного (чи негативного) впливу на результати виробництва

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Варто зазначити, що проблеми формування інноваційного портфеля підприємств розглядаються у небагатьох працях [1–5], проте інтерес до цієї проблеми зростає як з боку теоретиків, так і з боку практиків. Аналіз публікацій згідно з проблемами формування та оптимізації інноваційного портфеля має загалом теоретичний характер і свідчить про відсутність єдиної і комплексної методики відбору інноваційно-інвестиційних проектів до програми інноваційного розвитку. Недостатня увага приділяється техніко-економічному аналізу, важливість якого зростає для тих підприємств, інноваційний розвиток яких передбачає техніко-технологічну складову.

### Постановка цілей

Поставлено завдання удосконалення методики техніко-економічного аналізу з врахуванням галузевих особливостей швейних підприємств завдяки створенню компактною системи інтегральної оцінки технічних рішень, яка за своєю суттю споріднена з визначенням показника конкурентоспроможності та придатна для практичного використання.