Демин, Владимир Владимирович. Оценка параметров человеческого капитала при осуществлении инновационной деятельности : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Демин Владимир Владимирович; [Место защиты: Ин-т междунар. права и экономики им. А.С. Грибоедова].- Москва, 2013.- 138 с.: ил. РГБ ОД, 61 13-8/983

04Z013566S2

Демин Владимир Владимирович

Оценка параметров человеческого капитала при осуществлении

инновационной деятельности

Диссертация на соискание учёной степени

кандидата экономических наук

Специальность

08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством

(управление инновациями)

Научный руководитель: заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук, профессор Егоров Анатолий Юрьевич

Москва-2013

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4

Глава 1. Теоретико-методологические аспекты исследования человеческого капитала при осуществлении инновационной

деятельности 14

1.1. Человеческий капитал как объект управления при

осуществлении инновационной деятельности 14

1.2. Человеческий капитал как фактор инновационного развития...26

1.3. Оценка человеческого капитала в составе активов

инновационных систем 36

Глава 2. Анализ существующих методов оценки параметров человеческого капитала при осуществлении инновационной деятельности 48

2.1. Эмпирические оценки влияния человеческого капитала на

результаты инновационной деятельности 48

2.2. Трансформация институциональных структур

исследовательских организаций и ее влияние на параметры человеческого капитала 60

2.3. Методика проектирования структуры человеческого капитала.68 Глава 3. Методические рекомендации по оценке параметров

человеческого капитала при осуществлении инновационной

деятельности 89

3.1. Модель оценки качественных параметров человеческого

капитала 89

3.2. Методический подход к оценке развития человеческого

капитала по результатам инновационной деятельности 99

3.3. Рекомендации по разработке стратегий управления

человеческим капиталом при осуществлении инновационной

деятельности 106

Заключение 118

Список литературы 123

Приложение 135

На сегодняшний день в экономической науке сформированы понятия «общество знания», «экономика знания». С их помощью моделируются процессы экономического роста, обосновывается ведущая роль инноваций, объясняется быстрое изменение роли знаний в экономике, в том числе алгоритмизация знания, включающая разделение знания и информации, кодификацию знания.

Поскольку источником информации является знание, то становится возможным считать понятие «общество знания» тождественным понятию «информационное общество» и раскрывающим главные источники производства и распространения информации. В то же время обнаруживается, что большая часть знаний, воплощенных в технологиях являются результатом инновационных процессов на промышленных предприятиях, и носителями и производителями этих знаний являются работники этих предприятий. Следовательно, для обеспечения экономического роста, движимого инновациями, необходимо стимулировать процессы развития человеческих ресурсов, человеческого капитала.

Специфика ситуации, сложившейся в России, заключается в том, что в стране имеются значительные фундаментальные и технологические заделы, уникальная научно-производственная база и высококвалифицированные кадры. Однако ориентация этого инновационного потенциала на реализацию научных достижений в производстве и других сферах деятельности крайне слаба. Задача исследователя в этих условиях - представить интегральное описание инновационного поведения участников процессов формирования и развития инновационных структур.

В сфере управленческого учета нарастают проблемы оценки интеллектуальных активов, деловой репутации, стоимости торговой

марки и других подобных ресурсов, соотносящихся с категорией человеческого капитала. Особенно остро эти проблемы встают перед инновационными предприятиями, их объединениями и другими инновационными структурами, активы которых интерспецифичны, и где человеческий капитал часто является ключевым фактором развития.

Наше исследование обнаружило, что методика, более всего подходящая для оценки и анализа человеческого капитала при осуществлении инновационной деятельности, разрабатывается в рамках концепции, так называемой горизонтальной организации. Основные проблемы управления человеческим капиталом горизонтальной организации связаны, прежде всего, с управлением горизонтальными потоками ресурсов и информации. Концепция управленческого учета, адекватная характеристикам человеческого капитала горизонтальной организации состоит в ее направленности на организационные изменения в рамках структурных мер по гармонизации их с динамикой потребительских предпочтений.

К сожалению, управленческий учет имеет ряд недостатков, прежде всего в отношении оценки параметров инновационного процесса, стратегии и организационной культуры. Учитывая, что культура влияет на способ восприятия сотрудников организации, ее значение для управленческого учета в инновационной деятельности должна быть ключевой.

В культуре обучающейся организации различие должно быть сделано между организационной культурой и организационным климатом. Культура относится ко всей организации, в то время как климат определяется на различных ее уровнях. Организационная культура включает нормы знания, веры, и поведения, социальных отношений.

Предприятиям, стремящимся обеспечить свою

конкурентоспособность в новых условиях, нужно разрабатывать многоаспектные комплексные стратегии, основанные на концепции развития способностей восприятия как внешних, так и внутренних потоков знаний.

Сравнительный анализ характеристик экономики знаний в трудах исследователей данной сферы, с использованием эконометрических методов показывает, что с изменениями этих характеристик происходят принципиальные изменения в современном обществе. В частности, отмечено, что рассмотрение знания в качестве фактора производства обусловливает необходимость изменить отношение к профессиональной подготовке как к виду деятельности. Такого рода феномены требуют, очевидно, системного подхода.

В работе обоснована правдоподобность гипотезы о том, что результат инновационной деятельности напрямую зависит от качества человеческого капитала. Построенная на данном предположении регрессионная функция результата инновационной деятельности задает рамки прогнозных значений параметров человеческого капитала.

Научной новизной отличаются следующие результаты. В главе первой уточнены параметры и тенденции развития современной экономики, актуализирующие потребности совершенствования методов управления человеческим капиталом в условиях инновационной деятельности, в числе которых, в первую очередь, выделены ключевая роль информации как производственного ресурса, низкие барьеры входа на рынки инновационных товаров, высокая мобильность ресурсов (в первую очередь, информационных) в инновационной сфере, диалектическое противоречие глобализации и проявленных национальных особенностей инновационных систем как сравнительного преимущества.

На основе анализа научных публикаций установлено, что инновационная система включает, помимо человеческого капитала (ЧК), такие элементы как «сила закона», производственная инфраструктура, инновационные организации, неформальные сети, элементы рыночной инфраструктуры, потребители инновационных продуктов, ценности и нормы.

Во второй главе, по итогам межстранового сравнительного анализа выявлено, что параметры человеческого капитала сильнее влияют на результат инновационной деятельности, чем на ВВП страны.

Далее рассмотрены ценности и убеждения в регрессионных функциях результатов инновационного развития и рассчитаны параметры регрессионной функции результата инновационной деятельности с учетом влияния данных параметров человеческого капитала. В качестве параметров взяты результаты Мирового исследования ценностей из базы данных Г.Хофстеда.

По данным «Глобального индекса инноваций» обнаружено, в частности, что едва ли не единственным показателем, по которому Россия приближается к лидерам инноваций, оказывается индекс валовых расходов на исследования и разработки частных предприятий. Это подсказывает прогноз о перспективах развития российской инновационной сферы: будущее инновационной экономики России зависит от того, насколько эффективными окажутся инновационные структуры, создаваемые коммерческими предприятиями. При этом эффективность инновационных структур будет зависеть от того, насколько грамотно предприятия сумеют использовать свои сравнительные преимущества, заключающиеся, прежде всего, в сравнительно высоком качестве человеческого капитала.

В третьей главе сделано формальное описание значений и функций человеческого капитала при осуществлении инновационной деятельности. Делается вывод о том, что стратегическим решением проблемы развития инновационной деятельности является выбор человеческого капитала в качестве инвестиционного приоритета.

Изменения базовых предпочтений и ценностей, изменения паттернов поведения в рамках организации могут рассматриваться как изменения элементов способа производства, таким образом, приводя к достижению желаемой культуры инновационной деятельности.