

## ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

© 2015 Чечина Оксана Сергеевна

кандидат экономических наук, доцент

Самарский государственный технический университет

443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, д. 244

E-mail: ChechinaOS@yandex.ru

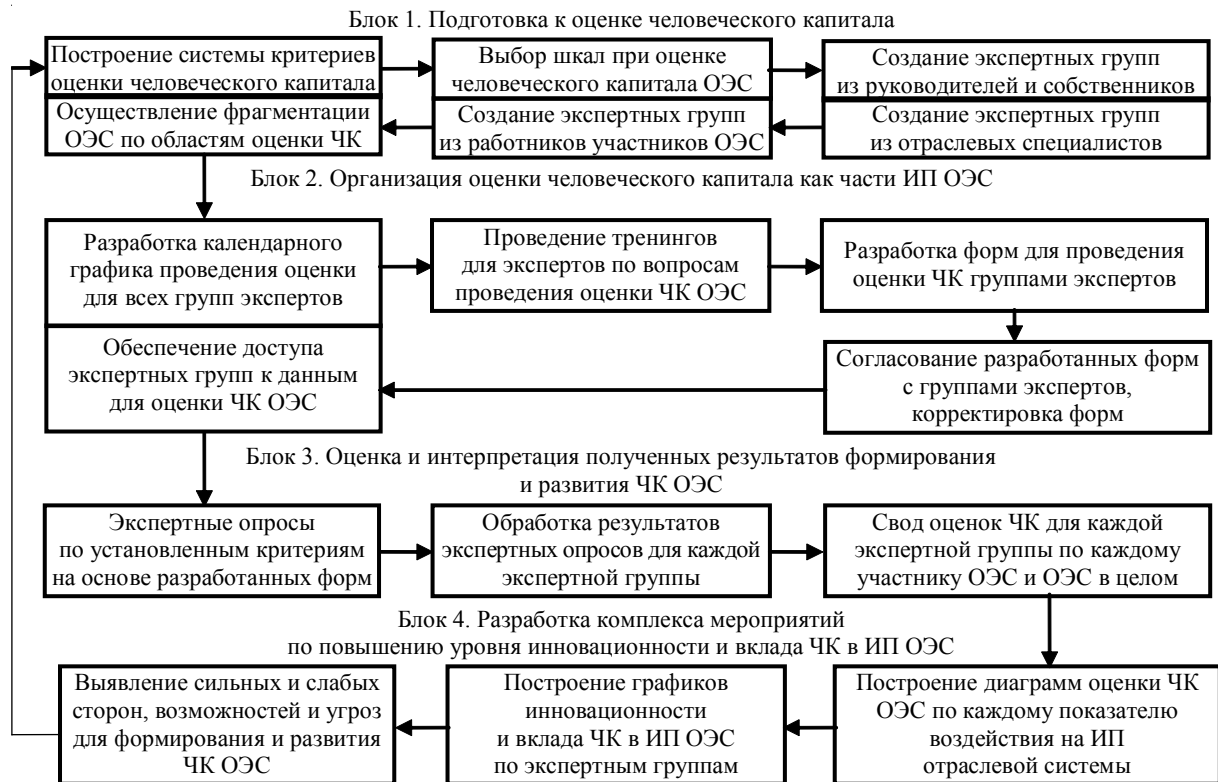
Рассматриваются основные составляющие методики оценки и интерпретации показателей базовых компонентов человеческого капитала. В состав представленной методики включены четыре блока: 1) подготовка к оценке человеческого капитала; 2) организация оценки человеческого капитала; 3) оценка и интерпретация полученных результатов формирования и развития человеческого капитала; 4) разработка комплекса мероприятий по повышению уровня инновационности и вклада человеческого капитала в инновационный потенциал отраслевой экономической системы. Представлена критериальная база оценки показателей человеческого капитала.

*Ключевые слова:* методика, оценка, показатели, человеческий капитал, инновационный потенциал, отраслевая экономическая система, критерии.

Рассмотрим основные составляющие методики оценки и интерпретации показателей базовых компонентов человеческого капитала (ЧК) как важных элементов инновационного потенциала (ИП) отраслевой экономической системы (ОЭС) (см. рисунок).

В рамках блока 1 методики происходит подготовительная работа, которая необходима для прове-

дения оценки показателей основных составляющих человеческого капитала как элемента инновационного потенциала ОЭС. Сюда следует отнести процесс разработки системы критериев оценки инновационности и вклада человеческого капитала в инновационный потенциал ОЭС; оптимальное число критериев должно быть обязательно обосновано.



**Рис. Методика оценки и интерпретации показателей человеческого капитала как элементов инновационного потенциала ОЭС**

Критерии должны быть сформированы с учетом понимания структуры элементов человеческого капитала ОЭС, а именно: следует предлагать оценивать профессиональные и технические знания, базовые знания работников ОЭС, а также должны включать мотивацию к применению этих навыков и знаний, количественную характеристику работников ОЭС и их способность осуществлять обмен знаниями, налаживать различные коммуникационные связи<sup>1</sup>. Например, можно предложить следующую систему критериев для оценки человеческого капитала, характеризующих показатели инновационности и вклада человеческого капитала в инновационный потенциал отраслевой системы (см. таблицу).

В рамках первого этапа следует также выбрать шкалу для оценки основных составляющих человеческого капитала как элементов инновационного потенциала ОЭС. Абсолютную инновационность и максимальный вклад человеческого капитала в инновационный потенциал ОЭС следует принять за 1 (100 %), поэтому наиболее приемлемая шкала оценки основных составляющих человеческого капитала отраслевой системы - это проценты (см. таблицу).

Следует еще раз подчеркнуть, что оценку основных составляющих человеческого капитала как элементов инновационного потенциала ОЭС наиболее рационально осуществлять с использованием экспертного способа. При этом важно понимать, что

**Критериальная база оценки показателей основных составляющих человеческого капитала (ЧК) как элементов инновационного потенциала ОЭС**

№ п/п	Параметр	Критериальная база оценки инновационности и вклада ЧК
1	Уровень способности работников ОЭС к генерации новых идей	0-20 % - отсутствует желание, способности к генерации новых идей работниками ОЭС; 21-40 % - желание продвигать идеи есть, нет опыта генерации идей; 41-60 % - желание, возможности генерировать новые идеи есть, нет понимания практической значимости идей; -61-80 % - желание, возможности генерировать новые идеи есть, понятна практическая значимость идей; -81-100 % - потребности, способности генерировать новые идеи есть, есть практическое понимание идей, есть способность прогнозировать реализации основных участников инновационных процессов
2	Уровень профессионального опыта, знаний, навыков работников ОЭС	0-20 % - уровень профессиональных знаний, навыков не соответствует требуемому, профессиональный опыт недостаточен, желание повысить квалификацию и профессиональный уровень отсутствуют; 21-40 % - уровень профессиональных знаний, навыков соответствует должности, желание улучшить профессиональный опыт есть, повышение квалификации единичное и несистемное; 41-60 % - уровень профессиональных навыков и квалификации достаточен, есть способность учиться, работники ОЭС открыты передовому опыту. По мере необходимости производится повышение квалификации; 61-80 % - уровень профессиональных навыков и квалификации высокий, есть способности креативного и аналитического мышления, высок профессиональный опыт, работник стремится к росту и испытывает постоянную потребность повышать квалификацию в соответствии с планом научной и инновационной деятельности в ОЭС; 81-100 % - уровень профессиональных навыков и квалификации высок, работник постоянно повышает квалификацию, доминирует установка, связанная с приобретением нового профессионального опыта и знаний, работник ОЭС желает добиться своего профессионального роста посредством самообучения. Преобладает стремление по изменению текущего положения дел для последующего повышения результативности ОЭС в целом
3	Уровень состояния самообразования и образования работников ОЭС	0-20 % - низкий уровень образования, работник не испытывает потребности в самообразовании, работник не участвует в семинарах, конференциях, круглых столах, тренингах и пр.; 21-40 % - средний и недостаточный уровень образования; самообразование несистемно, участие в тренингах, конференциях, семинарах, дискуссиях не принимается работником ОЭС; 41-60 % - достаточный уровень образования, участие в конференциях, тренингах, семинарах по требованиям руководителей ОЭС; 61-80 % - достаточно высокий уровень образования, участие в самых интересных тренингах, семинарах, круглых столах, работник стремится к новым профессиональным знаниям, у него есть желание делиться своим опытом с другими работниками ОЭС; 81-100 % - очень высокий уровень образования, большая часть времени отводится самообразованию, работник постоянно изучает профессиональную литературу, принимает в круглых столах, семинарах, тренингах активное участие, имеет установку на получение и активное продвижение новых навыков и знаний

Продолжение таблицы

№ п/п	Параметр	Критериальная база оценки инновационности и вклада ЧК
4	Уровень приверженности работников отраслевой системы ценностям творчества и изобретательства	0-20 % - ценности участника ОЭС противоречат интересам творчества и изобретательства работника ОЭС; 21-40 % - ценности участника ОЭС не интересны для творческой и изобретательской деятельности работника ОЭС; 41-60 % - ценности участника ОЭС имеют для работника ОЭС определенный интерес, нет понимания практической значимости ведения творческой и изобретательской деятельности в отраслевой системе; 61-80 % - ценности участника ОЭС имеют интерес для работника, есть его согласие на ведение творческой и изобретательской деятельности для реализации новых идей на жестких определенных требованиях. Есть достаточный оптимизм работника в вопросах реализации новой идеи; 81-100 % - ценности участника ОЭС ориентированы в полной мере на повседневную творческую и изобретательскую деятельность работника ОЭС, он предан идеи и оптимистично настроен в вопросах реализации данной идеи при сформированном уровне человеческого капитала ОЭС
5	Уровень нацеленности работников ОЭС на карьерный рост (уровень мотивированности работников ОЭС)	0-20 % - нет желания карьерного роста в ОЭС, нет достаточного понимания взаимосвязи собственного благополучия работника ОЭС с успешной научной и инновационной деятельностью участника ОЭС; 21-40 % - желание карьерного роста у работника есть, нет понимания взаимосвязи процессов карьерного роста с успехом научной и инновационной деятельности участника отраслевой системы; 41-60 % - желание работника сделать карьерный рост есть, данный рост в полной мере связывается с успешностью научной и инновационной деятельностью ОЭС, нет достаточных стимулов к карьерному росту со стороны руководителей участников ОЭС; 61-80 % - есть желание обеспечить карьерный рост посредством образования, есть понимание взаимосвязи карьерного роста и успешности научной и инновационной деятельности ОЭС, есть со стороны руководителей участников ОЭС стимулы для работников к карьерному росту; 81-100 % - достаточный профессиональный опыт, есть желание добиться карьерного роста посредством самообучения и самосовершенствования. Работник стратегически мыслит, стремится изменить сложившееся положение дел в области разработки и управления инновациями, работник ориентирован на повышение результативности управления инновациями в отраслевой системе в целом
6	Эффективность работы команд программ и проектов научной и инновационной деятельности участников ОЭС (уровень созданной добавленной стоимости команды)	0-20 % - уровень работоспособности команд низкий, нет возможностей сдерживать эмоции при согласовании интересов ОЭС и работников, часто преобладает отказ от рационального преодоления возникающих препятствий, а также от работы в команде; 21-40 % - уровень работоспособности средний, уровень стрессоустойчивости низкий из-за серьезности целей и задач научной и инновационной деятельности, командная работа сопряжена со значительными трудностями; 41-60 % - уровень работоспособности достаточный, уровень стрессоустойчивости средний, преобладает готовность работников к преодолению возникающих препятствий ОЭС, есть желание выполнять командную работу с выполнением комплекса задач разработки и внедрения инноваций в отраслевой системе; 61-80 % - уровень работоспособности высокий, работники ОЭС хорошо управляют своими эмоциями, есть готовность по преодолению препятствий, есть способности и желание осуществлять командную работу; 81-100 % - очень высокий уровень работоспособности и готовности преодолевать возникающие препятствия, высокий уровень стрессоустойчивости, работники быстро справляются с эмоциями, высокий уровень готовности и способности работать в рамках команды для реализации единых целей научной и инновационной деятельности в ОЭС
7	Эффективность обмена информацией, опытом, знаниями между работниками отраслевой системы	0-20 % - отсутствует информация обо всех отраслевых НИОКР, нет желания осуществлять работу с информацией, обмениваться знаниями, а также формировать базу результатов научной и инновационной деятельности в отраслевой системе; 21-40 % - есть желание, связанное с участием работников ОЭС в НИОКР, нет знаний обо всех доступных отраслевых НИОКР, есть желание осуществлять работу с информацией, работники ОЭС не умеют анализировать, структурировать информацию, плохая атмосфера в ОЭС, связанная с обменом знаниями между работниками ОЭС, есть желание сформировать базы знаний в ОЭС, нет встречного достаточного понимания от руководства и коллег; 41-60 % - есть разрозненные отдельные знания по всем отраслевым НИОКР, у работников ОЭС есть желание, навыки в области работы с информационными потоками, нет стимулов у руководства ОЭС, есть желание, возможности создать базу знаний в отраслевой системе;

Окончание таблицы

№ п/п	Параметр	Критериальная база оценки инновационности и вклада ЧК
7		61-80 % - имеются достаточные и своевременные данные обо всех отраслевых НИОКР, есть желание работников ОЭС участвовать в них, работать с информационными потоками, делиться знаниями, существующие пробелы в области знаний систематически заполняются, преобладает умение делиться опытом и знаниями в ОЭС; у работников активная позиция в области формирования баз знаний в отраслевой системе; 81-100 % - систематические и глубокие знания в отношении всех отраслевых НИОКР, у работников ОЭС есть стремление участвовать в них, высокий уровень организационной культуры способствует готовности и желанию работников ОЭС обмениваться информацией, они умеют работать с потоками информации, умеют систематизировать, анализировать, обмениваться информацией с коллегами, есть желание активно формировать базу знаний отраслевой системы и постоянно расширять собственные знания в ОЭС
8	Эффективность участия работников ОЭС во внедрении различного вида инноваций в отраслевой системе	0-20 % нет желания участвовать в разработке и внедрении инноваций, работники сопротивляются нововведениям в ОЭС; 21-40 % - есть желание разработать, внедрить инновации, отсутствует понимание процессов разработки и внедрения, слабый уровень восприимчивости работников ОЭС к инновациям; 41-60 % - работники ОЭС понимают инновации и их значимость для ОЭС, есть желание работников ОЭС участвовать в разработке и внедрении инноваций в отраслевой системе; 61-80 % - есть понимание требований, которые необходимы для разработки и внедрения инноваций, есть у работников ОЭС желание участвовать в инновационных процессах, высокий уровень способностей принимать эффективные решения по оптимальному внедрению инноваций, есть способности по поиску нестандартных решений; 81-100 % - существует полное и однозначное понимание всех требований по скорейшему внедрению инноваций, работники занимают активную позицию по внедрению инноваций, работники стремятся достичь стратегические цели научной и инновационной деятельности в ОЭС, высокий уровень креативности работников отраслевой системы
9	Уровень готовности к принятию эффективных инновационных решений работниками отраслевой системы	0-20 % - ответственность за результаты научной и инновационной деятельности строго в рамках реализации желания по сохранению своего рабочего места, работники ОЭС избегают ситуаций по принятию инновационных решений; 21-40 % - развитой уровень ответственности за результат научной и инновационной деятельности, инновационные решения работниками ОЭС принимаются при минимальном уровне ответственности и только в исключительных кризисных случаях; 41-60 % - средний уровень ответственности за результаты научной и инновационной деятельности, принимаются инновационные решения только в случае настоятельной необходимости решить возникшие проблемы; 61-80 % - высокий уровень ответственности за результаты собственной научной и инновационной деятельности, принятие инновационных решения возможно, при этом все ответственные решения принимаются только в условиях согласования данных решений с руководством ОЭС; 81-100 % - очень высокий уровень ответственности за результаты собственной и коллективной научной и инновационной деятельности в ОЭС; всегда преобладает готовность по принятию важных инновационных решений даже при отсутствии руководителей участника ОЭС
10	Уровень количественной характеристики влияния человеческого капитала на результаты научной и инновационной деятельности в ОЭС	0-20 % - изменение уровня человеческого капитала приводит к ухудшению результатов научной и инновационной деятельности ОЭС; 21-40 % - изменение уровня человеческого капитала оставляет результаты научной и инновационной деятельности на прежнем уровне; 41-60 % - изменение человеческого капитала приводит к росту результативности научной и инновационной деятельности в ОЭС до 10 %; 61-80 % - изменение человеческого капитала приводит к росту результативности научной и инновационной деятельности в ОЭС от 11 до 25 %; 81-100 % - изменение человеческого капитала приводит к росту результативности научной и инновационной деятельности в ОЭС свыше 25 %

метод осуществления экспертного опроса и последующей обработки полученных данных основывается преимущественно на применении принципа “хороших” измерителей полученных результатов<sup>2</sup>.

В рамках блока 2 методики происходит организация процессов оценки составляющих чело-

веческого капитала как элементов инновационного потенциала ОЭС. Важно обеспечить согласование разработанного календарного плана оценки со всеми экспертными группами с тем, чтобы ликвидировать различные возможные накладки и пересечения. Достаточно сложно орга-

низовать процессы оценки составляющих человеческого капитала, из-за того что отдельные руководители, а также собственники участников ОЭС - люди занятые и согласовать одновременный приход данных людей довольно проблематично. Все это касается также независимых экспертов. Важно продуманно и четко составить график оценки, для того чтобы минимизировать риски срыва мероприятий. В календарный график обязательно следует заложить процедуры ознакомления различных независимых экспертов и специалистов с результатами научной и инновационной деятельности оцениваемых участников ОЭС. Также в рамках блока 2 методики оценки составляющих человеческого капитала как элементов инновационного потенциала ОЭС важно провести тренинги экспертов, посвященные процессам проведения оценки, на которых еще раз разъясняются критерии, а также все, что связано с процессами формирования и развития человеческого капитала в отраслевой системе. Появляются при этом и процедуры присвоения определенных значений критериям с учетом сложившейся ситуации с ведением научной и инновационной деятельности участниками отраслевой системы.

Блок 3 методики - блок непосредственного проведения оценки составляющих человеческого капитала как элементов инновационного потенциала ОЭС. В соответствии с согласованным графиком эксперты реализуют процедуры оценки.

После осуществления оценки все результаты должны быть проанализированы, вычислены средние значения параметров по группам различных экспертов. Итогом блока 3 является сводная оценка человеческого капитала с точки зрения удовлетворения состава и структуры капитала целям и задачам инновационного развития ОЭС.

Блок 4 методики играет существенную роль при совершенствовании научной и инновационной деятельности в ОЭС. Важно точно и четко обработать результаты полученных экспертных опросов, сделать правильные выводы, а также выявить самые проблемные критерии и параметры инновационности и вклада человеческого капитала в повышение уровня инновационного потенциала ОЭС. Самым наглядным здесь является построение графических отображений полученных результатов оценки, например, наиболее эффективно отражать результаты оценки составляющих человеческого капитала как столбиковых диаграмм в соответствии с оцененными экспертами процентами инновационности и вклада человеческого капитала в повышение уровня инновационного потенциала ОЭС.

<sup>1</sup> *Большов А.* Инновационный потенциал - важнейший фактор социально-экономического роста национальной экономики // *Предпринимательство*. 2008. №2. С. 156-166.

<sup>2</sup> *Аньшин В.М., Дагаев А.А.* Инновационный менеджмент: концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития. Москва, 2007.

*Поступила в редакцию 02.02.2015 г.*