

## ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ИНТЕРЕСАХ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОСИСТЕМЫ

Гирш Л.В. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – д.э.н, профессор Будрин А.Г.  
(Университет ИТМО)

**Введение.** Человеческий капитал является одним из основных факторов развития инновационной экономики и, как следствие, инновационных экосистем внутри и вне организаций. Управление человеческим капиталом в данном случае необходимо для эффективного создания инноваций, сокращения времени вывода их на рынок, а также продвижении и масштабировании. Так, оценка эффективности управления человеческим капиталом определяет качественные и количественные характеристики человеческого капитала по отношению к конкретной инновационной экосистеме. Исследования российских и зарубежных авторов оценивают эффективность человеческого капитала с точки зрения инвестиций и затрат, при этом не учитывают контекст инновационных экосистем [1]. Поэтому задача исследования – проанализировать и обосновать релевантные подходы к оценке эффективности человеческого капитала в интересах развития инновационной экосистемы.

**Основная часть.** Эффективность в широком смысле понимают как отношение результата к затратам. С точки зрения управления человеческим капиталом данный подход может не отражать всю специфику, в особенности он не учитывает контекст инновационных экосистем. Важно понимать, что человеческий капитал представляет собой источник доходов в будущем при условии развития совокупности знаний и опыта каждого отдельного сотрудника. В условиях инновационной экосистемы экономическая оценка человеческого капитала с точки зрения производительности труда или рентабельности представляет собой нерелевантную оценку, поскольку не учитывает инновационную направленность.

В данном случае нами было предложено три составляющие оценки эффективности управления человеческим капиталом в интересах развития инновационной экосистемы: отношения, инновации и вклад в развитие организации [2].

**Отношения.** Характеризуют связи между акторами внутри и вне инновационной экосистемы. Характеристика способна показывать количество потенциально нужных контактов между участниками инновационного процесса, а также оценивать социальный приносимый организации эффект. Предполагается количественная оценка показателя, исходя из тех прямых, косвенных и потенциальных связей, которыми обладает каждый отдельный сотрудник.

**Инновации.** В данном случае предлагается оценивать несколько показателей – количество инноваций за период времени, время выхода на рынок (показатель Time to Market, который показывает количество времени от начала разработки идеи до ее конечной реализации), а также масштабируемость продуктов, проектов или технологий [3].

**Вклад в развитие организации.** В рамках данного блока целесообразно оценивать степень развития сотрудника на рабочем месте – результаты обучения, развитие профессиональных и надпредметных навыков, а также личностное развитие сотрудника.

Таким образом, подбор показателей для оценки эффективности управления человеческим капиталом по трем блокам позволяет провести более полную оценку с разных сторон, а также учесть цель развития в интересах инновационной экосистемы.

**Выводы.** В работе проведен анализ существующих оценок эффективности человеческого капитала в рамках развития инновационной экосистемы, а также предложено три составляющих оценки эффективности управления человеческим капиталом и их возможные показатели.

#### **Список использованных источников:**

1. Бастрыкин С.В., Зайцев С.В., Чичканова К.А. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал как элемент кадровой политики организации // Экономический анализ: теория и практика. 2015. №26 (425). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-investitsiy-v-chelovecheskiy-kapital-kak-element-kadrovoy-politiki-organizatsii> (дата обращения: 19.02.2023).

2. Симоненко Н.Н., Симоненко В.Н. Проблемы оценки эффективности управления человеческим капиталом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10-2. – С. 306-308; URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=4192> (дата обращения: 19.02.2023).

3. Алексеева И.А., Гильдингерш М.Г. Эффективность управления человеческим капиталом на примере технических вузов Санкт-Петербурга // Записки Горного института. 2018. Том 232. С. 421.

Гирш Л.В. (автор)

Подпись

Будрин А.Г. (научный руководитель)

Подпись