ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК РУШІЙНА СИЛА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

HUMAN CAPITAL AS THE DRIVING FORCE OF INNOVATIVE DEVELOPMENT

У статті розглянуто вплив людського капіталу на інноваційний потенціал підприємств. У сучасному світі, де технології швидко розвиваються, інновації, безумовно, є одним із основних факторів конкурентоспроможності компанії. Розглядаючи, як людський капітал пов'язаний з інноваційним процесом, у цій статті робиться спроба представити показники людського капіталу в межах інтелектуальної структури капіталу. Рівень інноваційної активності значною мірою залежить від професіоналізму вищого керівництва організації та її працівників. Він впливає на основні результати інноваційної діяльності компанії: менеджмент інновацій, продукт і процес. Результати мають значення для менеджерів компаній, які зацікавлені у просуванні своєї інноваційної діяльності. Вважаємо, що основним внеском роботи є розроблення системи показників для управління людським капіталом з метою отримання чіткого уявлення про взаємозв'язок між стратегічними людськими ресурсами та інноваційним потенціалом підприємств.

Ключові слова: капітал, людський капітал, інновації, інтелектуальний капітал, показники керівництва.

В статті рассмотрено влияние человеческого капитала на инновационный потен-

циал предприятий. В современном мире, где технологии быстро развиваются, инновации, безусловно, являются одним из основных факторов конкурентоспособности компании. Рассматривая, как человеческий капитал связан с инновационным процессом, в этой статье делается попытка представить показатели человеческого капитала в рамках интеллектуальной структуры капитала. Уровень инновационной активности в значительной степени зависит от профессионализма высшего руководства организации и ее работников. Он влияет на основные результаты инновационной деятельности компании: менеджмент инноваций, продукт и процесс. Результаты имеют значение для менеджеров компаний, которые заинтересованы в продвижении своей инновационной деятельности. Считаем, что основным вкладом работы является разработка системы показателей для управления человеческим капиталом с целью получения четкого представления о взаимосвязи между стратегическими человеческими ресурсами и инновационным потенциалом предприятий.

Ключевые слова: капитал, человеческий капитал, инновации, интеллектуальный капитал, показатели руководства.

УДК 331.101.262:005

<https://doi.org/10.32843/infrastruct35-2>

Венгерська Н.С.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри міжнародних
економічних відносин
Національний університет
«Запорізька політехніка»

Кулак А.С.

студент
Національний університет
«Запорізька політехніка»

The article deals with the impact of human capital on the innovation potential of enterprises. Human capital management is one of the key organizational elements for sustainable competitive advantage and its effective management creates enormous potential for value creation in the organization and therefore has a direct impact on innovation. In this sense, innovation can be defined as a process that enables companies to accumulate knowledge and technological opportunities to increase productivity, reduce costs and prices, while contributing to the creation of new products and the improvement of the quality of existing ones. The prospect of innovation depends on certain factors, such as the possession of professional competencies, aptitude and intellectual agility, good relationships within the workforce, organizational technologies, the ability to attract and retain the best professionals. In today's fast-paced world, innovation is certainly one of the major drivers of a company's competitiveness. Considering how human capital is linked to the innovation process, this article attempts to present the indicators of human capital within the intellectual capital structure. Although the potential value of human capital is usually determined by company managers. The authors identified how investment affects innovation potential and how these links are linked. The level of innovation activity largely depends on the professionalism of the top management of the organization and its employees. It influences the main results of the company's innovation activity: innovation management, product and process. The results matter to company managers who are interested in promoting their innovation activities. Managers must have reliable, up-to-date and timely information about human capital to make management decisions and foster innovation. We believe that the main contribution of the work is the development of a system of indicators for human capital management in order to get a clear picture of the relationship between strategic human resources and innovative potential of enterprises.

Key words: capital, human capital, innovation, intellectual capital, indicators of leadership.

Постановка проблеми. Природа світового економічного зростання частково зумовлена швидкістю інновацій. Це можливо з огляду на швидку технологічну еволюцію, скорочення життєвих циклів і більш високих темпів розвитку нових продуктів. У суспільстві знань відмінності в якості продукції та/або продуктивності залежать від використання науки і техніки стосовно її створення та кількістю залученого інтелекту. У цьому сенсі інновації можна визначити як процес, який дозволяє компаніям накопичувати знання і технологічні можливості для підвищення продуктивності праці, зниження витрат та цін, водночас сприяє створенню нових продуктів і підвищенню якості наявних. Перспектива інновацій залежить від певних факторів: володіння професійними ком-

петенціями, схильності та інтелектуальної спритності, хороших відносин у межах робочої сили, організаційних технологій, можливості залучити та утримати найкращих професіоналів тощо. Ці нематеріальні активи прийнято називати інтелектуальним капіталом (ІК), що складається з трьох елементів, таких як: людський капітал (ЛК), структурний капітал (СК) і відносний капітал (ВК). У цій роботі автори визначають елементи ІК, що можуть сприяти гарантуванню інноваційного потенціалу компаній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам дослідження людського капіталу приділяли увагу вітчизняні та зарубіжні дослідники, такі як О. Грішнова, Е. Лібанова, А.В. Переверзева, Я. Ларіна, Т.А. Стюарт, А. Шапір, Л. Едвінсон,

М. Плессі, Е. Карсон, Е. Буено, Г. Беккер та інші. Автори сходяться на тому, що дослідження різних аспектів людського капіталу є актуальними, що людський капітал є сукупністю притаманних кожній людині знань, навичок, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, які можуть бути використані нею у виробничих чи споживчих цілях, що є ключовим фактором для розвитку інновацій.

Постановка завдання. Метою дослідження є розкриття впливу людського капіталу на розвиток інноваційного потенціалу компанії. Розроблення ефективного механізму розвитку, нагромадження та відтворення людського капіталу в умовах становлення економіки знань за участю всіх суб'єктів інвестування. Формування системи показників для управління людським капіталом з метою отримання чіткого уявлення про взаємозв'язок між стратегічними людськими ресурсами та інноваційним потенціалом підприємств.

Виклад основного матеріалу. У сучасному світі, де технології швидко розвиваються, інновації, безумовно, є одним із основних факторів конкурентоспроможності компанії. Під інноваційним розвитком розуміється зміна якісних характеристик компанії з розширенням можливостей ринку на базі інновацій [12, с. 279]. У загальному сенсі здатність реалізовувати інновації залежить від інтелектуальних активів і знань, а також від можливостей їх використання [11]. Інноваційна активність виступає своєрідним прискорювачем розвитку компанії, і людському фактору відводиться в цьому процесі ключова роль.

Рівень інноваційної активності значною мірою залежить від професіоналізму вищого керівництва організації та її працівників, їх налаштованості на розроблення та впровадження інновацій та особистої мотивації. Організаційні зміни завжди пов'язані з людським капіталом. Він впливає на основні результати інноваційної діяльності компанії: менеджмент інновацій, продукт і процес.

Нині інноваційна активність організацій в Україні залишається на рівні 10–11%, вага інноваційних товарів і послуг в сукупному обсязі відвантажених товарів і робіт становить всього 1,5%. У зарубіжних країнах частка інноваційних товарів в загальному обсязі їх випуску сягає 20–45%. У середньо розвинутих країнах понад 50% приросту ВВП досягається завдяки знанням і інтелекту людини [9, с. 49]. За статистичними даними провідних американських компаній, що займаються активною інноваційною діяльністю, вкладення в інтелектуальний капітал дозволяють отримати віддачу, що в 5–6 разів більша порівняно з інвестуванням у матеріальне виробництво [15, с. 142].

Нині в економічній літературі є багато суперечливих трактувань сутності та структури інтелектуального капіталу, що породжує все нові методологічні підходи до його розуміння та оцінки шляхів розвитку.

Т.А. Стюарт вважає, що це придбані ефективні знання, інтелектуальний матеріал, сформований, закріплений за компанією, який використовується у виробництві ціннішого капіталу. Інтелект переходить у майно, коли під дією здібностей мозку створюється щось корисне, що наділене певною формою: бази даних, переліки відомостей, описи процесів, звіти та інше [12, с. 217].

На думку Л. Едвінсона, інтелектуальний капітал складається з трьох складових: людського капіталу, організаційного (або структурного) капіталу і клієнтського капіталу, кожен з яких може бути позиковим або власним [7, с. 34].

Інтелектуальний капітал підприємства формується його персоналом. Отримана ними інформація перетворюється в знання. Частина знань людина своїм рішенням переводить у ранг формалізованих і, як наслідок, перетворює їх у корпоративний капітал, а іншу частину знань залишає собі у вигляді «ноу-хау». Майже всі складові інтелектуального капіталу можуть діяти тільки у взаємодії з людиною, оскільки опосередковані або безпосередні їх носії приводяться в дію знаннями та вміннями людини. Тому відсутність або неналежне інвестування в розвиток людських ресурсів, недооцінка працівників, їх необґрунтоване звільнення приводить до знецінення інтелектуального капіталу підприємства [10, с. 49].

Роль інтелектуального капіталу в інноваційній діяльності компаній складно переоцінити. Інтелектуальний капітал – це нагромаджена у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, творчості, здібностей, відносин, що знаходяться у процесі руху й обміну, мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва з метою отримання доходу. Саме він задає режим оновлення технології виробництва і його продукції, а також їх темп, що в подальшому стає основною конкурентною перевагою на ринку [5, с. 50].

Потенційна цінність людського капіталу зазвичай визначається менеджерами компанії. Необхідно визначити, як інвестування впливає на інноваційний потенціал і як ці зв'язки пов'язані.

Інвестиції в наукові дослідження і розробки необхідні, але цього недостатньо для розвитку інновацій. У цьому сенсі вони повинні поєднуватися з інвестиціями в ЛК (це дозволило б досягти перетворення інноваційного потенціалу в продуктивні реалії), СК (це сприяє повному командуванню процесів, пов'язаних з активами) і ВК (які стосуються знання, включеного у відносини із зацікавленими сторонами).

У межах трьох компонентів інтелектуального капіталу людський капітал та знання працівників компанії особливо важливі у визначенні інноваційного потенціалу фірм. Тому слід розглядати ширше визначення ЛК, щоб воно включало не тільки індивідуальні знання, але також ту частину

знань, яка виникає внаслідок відносин між персоналом компанії.

У процесі інноваційної діяльності важлива роль відводиться творчим здібностям людей, їх інтелекту, вмінню знаходити нестандартні рішення складних завдань.

Звідси випливає, що людський капітал – це невід’ємна органічна частина і водночас найвищий ступінь інтелектуального капіталу. Люди, їх інтелект, знання і навички, якими вони володіють, перебувають у самому центрі інтелектуального капіталу і становлять його фундамент. Людський капітал – це основа успішної модернізації нашої економіки і головний фактор інноваційної активності підприємства. У компанії він утворюється зусиллями співробітників, їх уродженими і набутими знаннями, навичками, здібностями, талантом, енергією і компетенцією [9, с. 50].

У сучасних реаліях вітчизняного економічного розвитку така конкурентна перевага, як кваліфікаційно-професійний, освітньо-інтелектуальний та інноваційний рівень людського капіталу, є нестійкою, що провокує можливість її втрати внаслідок низького рівня доходу та відтворення, недостатніх обсягів інвестування та зростання обсягів еміграції висококваліфікованих спеціалістів. За цих умов виникає необхідність розроблення ефективного механізму розвитку, нагромадження та відтворення людського капіталу в умовах становлення економіки знань за участі всіх суб’єктів інвестування.

У цій роботі автори приділили увагу одному з компонентів інтелектуального капіталу – людському капіталу. Одна з основних проблем управління ЛК – це складність у його вимірюванні як такого, що включає окремі елементи, такі як освіта, досвід роботи, здібності, мотивація тощо. Крім того, як із будь-яким іншим активом, амортизація (старіння) має бути взята до уваги. Ван Лоо розрізняє, з економічної позиції, два види амортизації:

1) Технічна амортизація: відноситься до зменшення вартості ЛК за рахунок фізичного зносу (атрофія вмінь, відсутність нових навичок) за таких ситуацій, як бездіяльність або безробіття, низька мотивація для роботи і т.д.

2) Економічна амортизація: пов’язана зі втраченою ринковою вартістю кваліфікації співробітників, в основному це наслідок специфічного морального старіння, швидких технологічних змін, змін у структурі сектору і відсутності адаптації навичок.

Розглянемо компоненти і розміри людського капіталу з інтелектуальних теорій капіталу.

1. Інтегральна модель кредитних показників (Каплан і Нортон).

Ця модель зазначає, що нематеріальні активи повинні бути приведені у відповідність з бізнес-стратегією (ті, що не мають великого значення, хоча інвестиції можуть бути високими), і водночас вони повинні бути інтегровані (вони повинні бути

створені з використанням потужностей, побудованих за допомогою інших нематеріальних і матеріальних активів, а не через незалежні потужності, які не дозволяють виникнути синергетичному ефекту).

Для цих авторів ЛК представляє наявність навичок, таланту і ноу-хау співробітників, які гарантують стратегічний успіх. Інновації не розглядаються лише як капітал, але вони являють собою внутрішній процес, який збільшує значення людського, інформаційного й організаційного капіталів. Вплив інновацій на ЛК зосереджено на тому, як співробітники досягають поставленої мети, враховуючи наявні у них людські ресурси [4].

2. Модель навігатора Skandia (Едвінсон).

Модель Skandia є стратегічною та оперативною системою управління, що базується на результативності компанії, яка впливає з її здатності створювати стійкі цінності, враховуючи стратегічне бачення та місію фірми.

Інновації в цій моделі пов’язані зі внеском людських ресурсів в організацію. Професійний досвід та інновації вважаються основами майбутнього, тоді як вони підтримують тягар організаційної структури [7].

3. Модель інтелекту (Єврофорум).

Інтелектуальний капітал інтегрований в три основні блоки: людський капітал, структурний капітал і реляційний капітал. Нематеріальні активи, що належать до людського капіталу, класифікуються в теперішньому або в майбутньому вимірі. У рамках теперішнього виміру – це особистий характер, задоволеність, типологія працівників, компетенції робітників, керівництво, робота в команді та стабільність чи ризик втрати стабільності; в майбутньому вимірі модель враховує підвищення компетентності співробітників і інноваційний потенціал людей і команд [8].

4. Модель Стюарт (Стюарт).

Інтелектуальний капітал розглядається як нематеріальний актив, що може бути джерелом багатства. Це сума людського, реляційного капіталу та капіталу клієнта. Стюарт встановлює низку принципів, якими слід керуватися під час адміністрування ІК [12]. Ті, що стосуються людського капіталу, є такими:

– Фірми не володіють ЛК та капіталом клієнтів. Вони ділять право власності з працівниками, постачальниками та замовниками. Для того, щоб ефективно управляти цими ресурсами, компанія повинна бути в курсі цієї ситуації обміну і думати, що неадекватне управління зруйнує значення.

– Для створення корисного людського капіталу організація повинна сприяти підвищенню колективної роботи і інших форм соціального навчання. Міждисциплінарні команди дізнаються, формалізують і використовують талант, тому що вони розповсюджують його і роблять його менш залежним від людини. Це знижує ризик втрати таланту.

– Людський капітал і структурний капітал взаємно підсилюють себе, коли організація має свою місію і заповзятливий дух. Ці капітали можуть знищити один одного, коли організаційна діяльність не має цінності для клієнтів або якщо фірма займається більшою мірою поведінкою, а не стратегіями.

Що стосується показників, Стюарт представляє відкриту модель, яка є прикладом і дозволяє кожній організації розробити пропозицію ближче до своїх власних потреб.

5. Модель інтелекту (Буено).

Представлена як еволюційна модель, що базується на соціальному капіталі. Остання являє собою суму нинішніх і потенційних ресурсів, які впливають з індивідуальних або суспільних відносин. Інтелектуальний капітал підрозділяється на людський, структурний (організаційний і технологічний) і реляційний капітал (діловий і соціальний) [4].

Кожен із цих п'яти компонентів включає основні елементи, які визначають їхні характеристики. Водночас кожен елемент аналізується за допомогою низки змінних, які є центральним об'єктом для вимірювання, який повинен управлятися з великою ефективністю для залучених сторін. Кожна змінна пов'язана з різними індикаторами, які допомагають визначити і створити цінність.

Людський капітал посиляється на знання (явне або неявне та індивідуальне чи соціальне), якими володіють люди чи групи людей, що здатні створювати знання, отже, це корисно для організаційної місії. Цей капітал є інтегрований тим, що люди та групи знають, та їхньою здатністю вчитися та ділитися цими знаннями на користь організації.

Інновації виробляються за рахунок технологічного капіталу (в межах інших факторів), він виступає як зв'язок між внутрішніми цінностями, що виникають з ЛК та організаційного капіталу, та зовнішніх цінностей, пов'язаних з бізнесом і соціальним капіталом.

З цих моделей впливають такі висновки:

– вони мають багато спільних рис. Поняття людського капіталу та інтелектуального капіталу є практично ідентичними, реальні відмінності виникають, якщо приділяється увага деяким елементам. У будь-якій класифікації інтелектуального капіталу завжди враховується людський капітал, і це відбувається через його важливість для бізнес-структури і функції;

– що стосується інновацій, ознаки протиріччя стають більш помітними. Таким чином, деякі моделі розглядають цей пункт як частину внутрішніх процесів організації, що збільшує цінність фірми, тоді як інші розглядають сам людський капітал як джерело інновацій.

Дослідження показників управління людським капіталом у межах інноваційного контексту показало, що знання працівника ґрунтується на його навичках, досвіді і здатності засвоювати нові зна-

ння. Тому, хоча знання є самим ресурсом, спосіб керування та використання знань буде впливати на якість послуг, які можуть бути використані як ресурс, що належить фірмі, а також це приводить до збільшення продуктивності [6].

Щоб виявити цінності і відносини ключових співробітників, такі показники повинні бути взяті до уваги:

1. Задоволеність працівника: вона пов'язана зі ставленням працівника до роботи. Працівник із більш високим рівнем задоволеності буде, ймовірно, представляти вищі показники діяльності і, отже, є більш продуктивним. Актуальність цього заходу зросла за останні роки, оскільки деякі дослідники продемонстрували зв'язок між цією змінною й утриманням працівника межах організації та адекватності обслуговування клієнтів. Для виявлення задоволеності працівника ми пропонуємо персональне опитування з масштабами 5 балів.

2. Ідентифікація з корпоративними цінностями: існування внутрішнього середовища компанії сприяє інноваціям. Креативність та інтуїція дозволяють створити унікальну спільну мету між усіма членами організації. Ми вважаємо, що слід використовувати особисте опитування зі шкалою 5 балів, щоб визначити ступінь ідентифікації співробітників з організаційними цілями.

3. Кількість працівників, які мають професійний план розвитку: мета професійного розвитку необхідна, щоб дозволити співробітникам мати можливість досягти підвищення в організації. Це безпосередньо впливає на мотивацію та відданість.

4. Створення конкурентоспроможних робочих місць: як і з особистим планом розвитку, збільшення стратегічних робочих місць в організаціях є важливим для збереження людського капіталу і залучення нових компетентних працівників.

Ці показники підкреслюють важливість ЛК в організації, а також її здатність до інновацій.

Висновки з проведеного дослідження. Управління людським капіталом є одним із ключових організаційних елементів для отримання стійких конкурентних переваг, і його ефективне управління створює величезний потенціал для створення цінності в організації, а отже, має прямий вплив на інновації. У цій статті ми розглянули найбільш значущі внески, зроблені моделями інтелектуального капіталу щодо людського капіталу і його відношення до організаційного інноваційного потенціалу. Зі стратегічного погляду, ЛК показує, що знання співробітника є ключовим фактором для розвитку інновацій, таким чином, він може визначати конкурентну позицію організації, особливо в наукоємних видах діяльності. Отже, менеджери повинні мати надійну, актуальну і своєчасну інформацію про людський капітал для прийняття управлінських рішень і сприяння інноваціям. У зв'язку з цим ми розробили систему показників для управління ЛК з метою отримання

чіткого уявлення про взаємозв'язок між стратегічними людськими ресурсами та створенням матеріальних благ. Оригінальністю цієї системи показників є те, що вона представлена в ясній і стислій формі, вона відкриває можливості для осіб, які приймають рішення про адаптацію організації і її порівняння між різними компаніями. Основним внеском нашого дослідження є його корисність для менеджерів, які повинні брати до уваги не тільки ЛК, що впливає на інновації, а й СК і РК. Майбутній напрям досліджень має включати емпіричне дослідження, щоб перевірити важливість цих показників. Інноваційний процес організації залежить значною мірою від включення ЛК до виробничих реалій, і це, в свою чергу, спирається на організаційну структуру й організацію зовнішніх зв'язків. Таким чином, освоєння процесів, організаційних процедур, облікових записів клієнтів або права власності є джерелом інноваційного успіху.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Арамідес Е., Каракапілідіс Н., Інформаційні технології підтримка знань і соціального процесу інноваційного менеджменту. *Стратегічний менеджмент*. 2006. № 27. С. 621–639.
2. Бакіна Т.В. Визначення та змістова інтерпретація інтелектуального капіталу. *Наука й економіка*. 2010. № 1(17). С. 195.
3. Беккер Б.Е., Хуселід М.А. Система роботи з поліпшеною робочою характеристиками і продуктивністю ІРМ: Синтез досліджень і управлінського наслідки. Дослідження в області персоналу і управління людськими ресурсами. 1998. С. 53–101.
4. Буено Е., Ордоньес де Паблос П., Сальмадор М. Інтеграційна модель процесів бізнесу, знань і організаційного навчання. *Технологічний менеджмент*. 2004. Вип. 27(6/7). С. 562–574.
5. Газізуллін Ф.Г., Ведін Н.В. Інтелектуальний капітал і формування інноваційної економіки. *Проблеми сучасної економіки*. 2012. Вип. № 1. С. 49–51.
6. Дарош Ю. Управління знаннями, інновації та ІРМ продуктивність. *Журнал знання*. 2005. Вип. 9(3). С. 101–115.
7. Едвінсон Л., Мелоне М. Розвиток інтелектуального капіталу Skandia. Швеція. 1997. С. 336–373.
8. Єврофорум Проект Інтелект. Вимірювання інтелектуального капіталу. Інститут Єврофоруму. Мадрид. 1998.
9. Каризька А.Р. Роль ІК в інноваційному розвитку підприємства. *Збірник наукових праць. Сучасні підходи до управління підприємством*. 2017. Вип. 2. С. 17.
10. Кузьмин А.И., Кузьмина Е.М. Анализ применимости основных методов оценки интеллектуального капитала для инновационного предприятия. *Економічний простір*. 2008. Вип. № 15. С. 178.
11. Маранова Н.В., Незнахіна Е.Л. Роль людського капіталу в ефективності інновацій. *Економіка та держава*. 2013. Вип. № 10(58).
12. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. 2007. 368 с.
13. Томчук Д.А. Інтелектуальний капітал та інновації: особливості взаємозв'язку. *Молодий вчений*. 2012. Вип. № 8. С. 142–146.

REFERENCES:

1. Aramides E., Karakapilidis N. (2006) Informatsiini tehnolohii pidtrymka znan i sotsialnoho protsesu innovatsiinoho menedzhmentu [Information technology support for knowledge and social process of innovation management]. *Stratehichnyi menedzhment*, vol. 27, pp. 621–639.
2. Bakina T.V. (2010) Vyznachennia ta zmistova interpretatsiia intelektualnoho kapitalu [Definition and substantive interpretation of intellectual capital]. *Nauka y ekonomika*, vol. 1, no 17, p. 195.
3. Bekker B.E., Khuselid M.A. (1998) Systema roboty z polipshenoio robochoi kharakterystykamy i produktyvnist IRM: Syntez doslidzhen i upravlinskoho naslidky. Doslidzhennia v oblasti personalu i upravlinnia liudskymy resursamy [Improved Performance and IRM Performance: A Synthesis of Research and Management Implications. Personnel research and human resources management]. (in Ukrainian)
4. Bueno E., Ordonez de Pablos P., Salmador M. (2004) Intehratsiina model protsesiv biznesu, znan i orhanizatsiinoho navchannia [Integration model of business processes, knowledge and organizational learning]. *Tekhnolohichnyi menedzhment*, vol. 27, no. 6/7, pp. 562–574.
5. Hazizullin F.H., Vedin N.V. (2012) Intelektualnyi kapital i formuvannia innovatsiinoi ekonomiky [Intellectual capital and formation of innovative economy]. *Problemy suchasnoi ekonomiky*, no 1, pp. 49–51.
6. Darosh Yu. (2005) Upravlinnia znanniamy, innovatsii ta IRM produktyvnist. [Knowledge management, innovation and IRM performance]. *Zhurnal znannia*, vol. 9, no 3, pp. 101–115.
7. Edvinson L., Melone M. (1997) Rozvytok intelektualnoho kapitalu Skandia [Skandia intellectual capital development]. Sweden. (in Ukrainian)
8. Yevroforum (1998) Proekt Intelekt. Vymiriuvannia intelektualnoho kapitalu [The Intellect Project. Measurement of intellectual capital]. Madryd.
9. Karyzska A.R. (2017) Rol IK v innovatsiinomu rozvytku pidpriemstva [The role of IC in the innovative development of the enterprise]. *Zbirnyk naukovykh prats. Suchasni pidkhody do upravlinnia pidpriemstvom*, vol. 2, p. 17.
10. Kuzmyn A. Y., Kuzmyna E. M. (2008) Analiz pryemymosti osnovnykh metodov otsenky yntellektualnoho kapytala dlia ynnovatsyonnoho predpriyatiya [An analysis of the applicability of the main methods for assessing intellectual capital for an innovative enterprise]. *Ekonomichnyi prostir*, vol. 15, p. 178.
11. Maranova N. V., Neznakhina E. L. (2013) Rol liudskoho kapitalu v efektyvnosti innovatsii [The role of human capital in efficiency and innovation]. *Ekonomika ta derzhava*, vol. 10, no. 58.
12. Stiuart T.A. (2007) Yntellektualnyi kapytal. Novyi ystochnyk bohatstva orhanyzatsyi [Intellectual capital. A new source of wealth for organizations]. (in Russian)
13. Tomchuk D. A. (2012) Intelektualnyi kapital ta innovatsii: osoblyvosti vzaiemozviazku [Intellectual capital and innovation: the features of interconnection]. *Molodyi vchenyi*, vol. 8, pp. 142–146.

Vengerskaja NataliaCandidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of International Economic Resources
Zaporizhzhia Polytechnic National University**Kulak Anastasiia**Student
Zaporizhzhia Polytechnic National University**HUMAN CAPITAL AS THE DRIVING FORCE OF INNOVATIVE DEVELOPMENT**

The purpose of the article. Innovation processes are currently taking place in all the areas of the economy combined with the growing interest of the economic theory in human capabilities. The human capabilities are implemented in the form of human capital leading to the formation of an innovative society, the competitiveness of which is determined not only by tangible assets, which are also important, but mostly by the level of innovation and intellectual development. The study of the impact of human capital on the development of innovation potential of a company is important because human capital is a complex of knowledge, skills, abilities and qualifications of the workforce that can be used for production or consumer purposes, which is a key factor for development of innovations. In today's world, technology is rapidly expanding, and innovation is certainly one of the highest factors in a company's competitiveness. Considering how human capital opened up with innovative processes, the authors presented human capital within the framework of intellectual capital. The original system of this system is that it is presented in a clear and stylistic system, and it opens up for people who decide on adapting an organization and comparing it between different companies.

Methodology. The study is based on an analysis of the human capital metrics system in order to gain a clear picture of the relationship between strategic human resources and the creation of material wealth.

Results. From a strategic point of view, human capital shows that employee knowledge is a key factor in the development of innovation. Therefore, human capital can determine the competitive position of an organization especially in the scientific activities. Because of this, managers must have reliable and up-to-date information on human capital to make decisions and promote innovation.. To address that we have developed a system of indicators for managing human capital in order to gain a clear understanding of the relationship between strategic human resources and the creation of material wealth. The originality of our system of indicators is presented in a clear and concise form, it opens opportunities for decision makers to adapt a company and compare it with different companies. The main contribution of our research is its usefulness for managers who need to take into account not only human capital that affects innovation but also structural capital and relational capital.

Practical implications. The main contribution of our research is its usefulness for managers who need to take into account not only human capital that affects innovation but also structural capital and relational capital.

Value/originality. The originality of our system of indicators is presented in a clear and concise form, it opens opportunities for decision makers to adapt a company and compare it with different companies.