

УДК 658

DOI 10.21685/2309-2874-2019-1-3

Г. Н. Тугускина, К. А. Тимохова, И. В. Чубукова

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация.

Актуальность и цели. Человеческий капитал играет важную роль в функционировании и развитии современного предприятия. Он определяет его экономический потенциал и повышает конкурентоспособность, является основным источником и стимулом для инноваций. Основной целью нашей статьи является исследование роли человеческого капитала в инновационном развитии предприятия.

Материалы и методы. Реализация цели исследования была достигнута на основе проведения анализа статистической информации, исследования научных трудов согласно установленной теме, их рассмотрения, обобщения и систематизирования полученных конечных результатов.

Результаты. В рамках проведенного нами исследования были даны актуальные определения человеческого капитала в инновационном развитии предприятия. Разработаны средства и способы, нацеленные на рост продуктивности управления человеческим капиталом, подчеркнуты ключевые показатели для оценки эффективности управления человеческим капиталом в процессе инновационного развития предприятия. Основные принципы управления человеческими ресурсами были исследованы, чтобы обеспечить точную взаимосвязь человеческих ресурсов и инновационного потенциала предприятия.

Выводы. Основой инновационного развития и фактором экономического роста предприятия служат инновации. Человеческий капитал является основным фактором инновационного развития, важным инновационным потенциалом предприятия. Это не только основа конкурентоспособности предприятия, но и предпосылка для всестороннего развития человека через творческую самореализацию и инвестиции в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновации, управление человеческим капиталом.

G. N. Tuguskina, K. A. Timokhova, I. V. Chubukova

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF AN ENTERPRISE

© Тугускина Г. Н., Тимохова К. А., Чубукова И. В., 2019. Данная статья доступна по условиям всемирной лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), которая дает разрешение на неограниченное использование, копирование на любые носители при условии указания авторства, источника и ссылки на лицензию Creative Commons, а также изменений, если таковые имеют место.

Abstract.

Background. Human capital plays an important role in the functioning and development of a modern enterprise. It defines its economic potential and increases competitiveness, is the main source and incentive for innovation. The main goal of our article is to study the role of human capital in the innovative development of an enterprise.

Materials and methods. The implementation of the research goal was achieved on the basis of analyzing statistical information, studying scientific papers on a given topic, analyzing them, summarizing and systematizing the results obtained.

Results. As part of our research, we gave current definitions of human capital in the innovative development of an enterprise. Means and methods designed to improve the efficiency of human capital management have been developed; the main indicators for evaluating the effectiveness of human capital management in the process of innovative development of an enterprise have been highlighted. The basics of human capital management have been studied in order to provide a clear picture of the links between human capital and the innovative potential of an enterprise.

Conclusions. The basis for the transition to an innovative development path and a factor in the economic growth of an enterprise are innovation. Human capital is the main factor of innovation development, an important innovative potential of the enterprise. This is not only the basis of enterprise competitiveness, but also the conditions for the full development of the individual through creative self-realization and investment in human capital.

Keywords: human capital, innovation, human capital management.

Инновации являются одним из основных факторов повышения конкурентоспособности предприятия, поскольку способствуют росту производительности труда, созданию новых продуктов, сокращению производственных затрат, снижению цен на продукцию, и, как следствие, повышению рыночной стоимости предприятия. Инновации можно рассматривать как наиболее интенсифицированный в знаниях организационный процесс, учитывая, что это зависит как от индивидуальных ноу-хау сотрудников, так и от внутреннего и внешнего знания предприятия. Также инновация рассматривается как ответ организации на изменения, происходящие на рынке, что гарантирует ей выживание и рост в конкурентной среде [1, с. 73–76].

Применение инноваций не только помогает предприятиям налаживать внутренние процессы за счет прогрессивных технологий, но и способствует повышению уровня конкурентоспособности и сохранению конкретных преимуществ во времени [2, с. 70–73].

Существенная роль в инновационном развитии предприятия отводится человеческому капиталу, он способствует развитию знаний и поддерживает способность предприятия усваивать новые знания. Эти знания могут быть накоплены в результате НИОКР, проводимых внутри предприятия, или могут быть получены из навыков и способностей людей [3, с. 653–677].

Человеческий капитал является одной из самых важных тем в исследованиях с точки зрения экономики и управления. По сути, ряд понятий о человеческом капитале определяется как набор человеческих характеристик, что приводит к конкретным результатам как в микро-, так и в макроэкономике [4, с. 10–15].

В большинстве случаев человеческий капитал понимается как набор характеристик, необходимых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом (рис. 1) [5, с. 51–58].

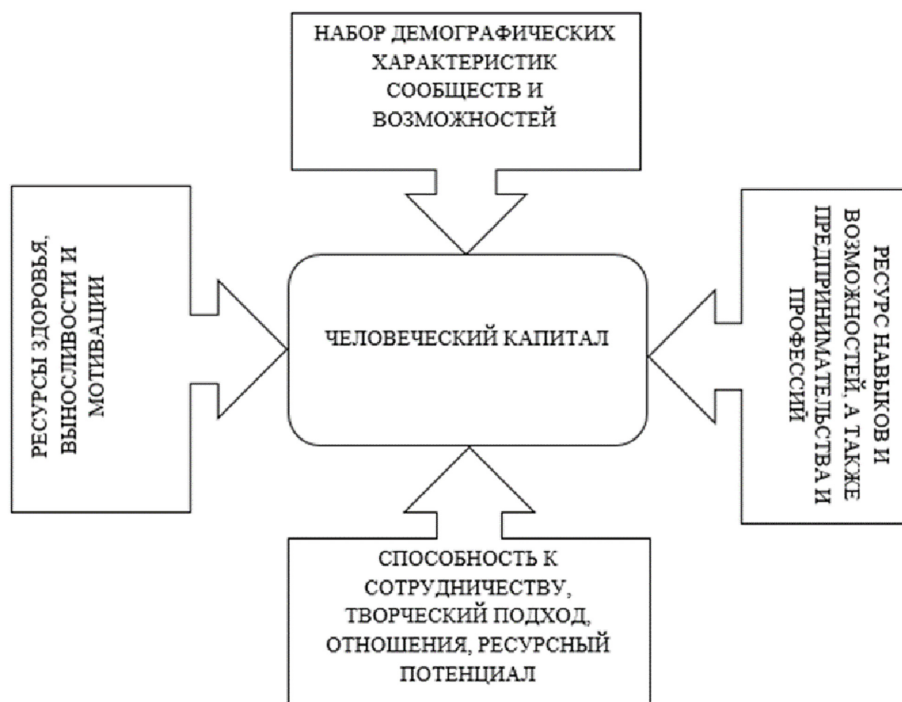


Рис. 1. Составляющий набор характеристик человеческого капитала

Самое ценное и выгодное вложение – это инвестиции в развитие и обучение сотрудников. Человеческий капитал – это не элемент затрат, а многообещающая инвестиция [6, с. 54–58].

Человеческий капитал играет определяющую роль в создании инновационного потенциала предприятия. Инновационный потенциал – это способность предприятия создавать условия для обеспечения обновления производственных факторов, сочетания в технологическом процессе производства, организационно-управленческой структуры и корпоративной культуры. Инновационный потенциал предприятия развивается за счет набора ресурсов, необходимых для достижения ее стратегических целей [7, с. 391–412].

Структура инновационного потенциала предприятия представляет собой комплексное систематическое видение возможностей для увеличения и воспроизводства инноваций как сущности инновационного потенциала. Это включает в себя не только отдельный ресурс или набор результатов отдельно, но и характер состояния взаимосвязи между процессом и результатом и воспроизводимость инновации. Инновационный потенциал является не только ресурсом, который может быть использован для обеспечения инноваций, но и системой взаимосвязанных факторов (рис. 2) [8, с. 48–52].

Для обеспечения инновационного развития предприятия необходимо усовершенствовать определенные системы управления человеческим капиталом (рис. 3) [6, с. 54–58].

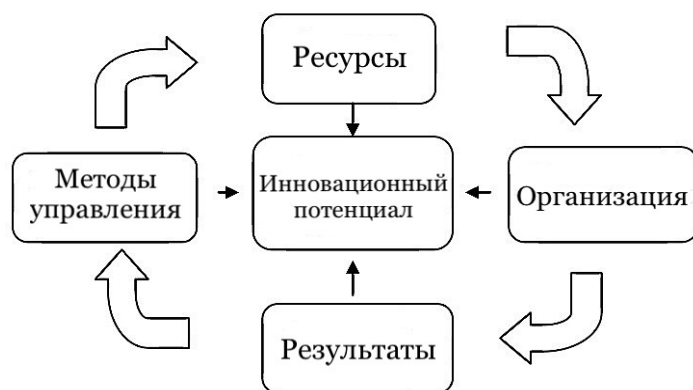


Рис. 2. Структура инновационного потенциала предприятия

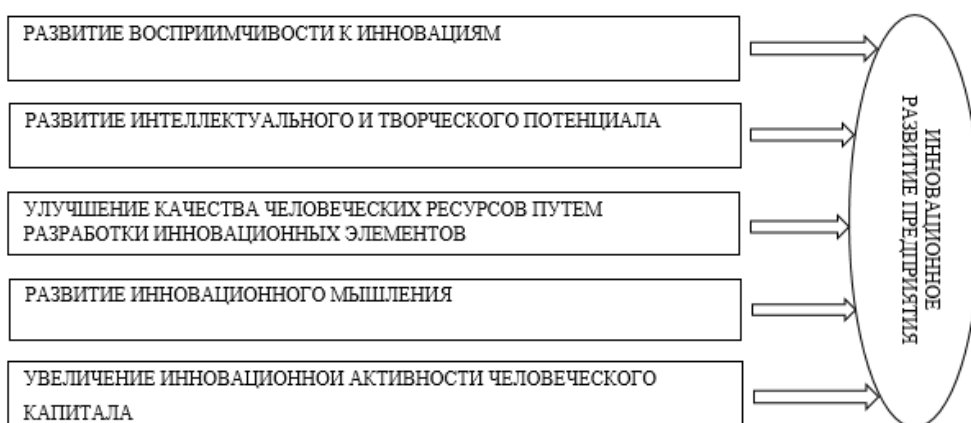


Рис. 3. Качественное формирование инновационного потенциала человеческого капитала в развитии предприятия

Уровень экономического роста и социального благосостояния в настоящее время во многом зависит от качества человеческого капитала – важнейшего фактора инноваций. Будущий имидж современных сотрудников связан с высокообразованным, творческим и общительным человеком, который может быстро найти глубокие знания и информацию, необходимые для конкретной области, чтобы выжить и сохранить свою позитивную и конструктивную роль. Эффективное управление человеческим капиталом способствует развитию современного предприятия [9, с. 1–17].

Существуют различные подходы к понятию «управление человеческим капиталом»:

- управление человеческими знаниями, навыками и способностями;
- управление сотрудниками предприятия, чтобы повысить производительность.

Наиболее точно управление человеческими ресурсами можно определить как управление техническим и профессиональным опытом для улучшения профессиональной деятельности и повышения производительности [10, с. 322–323].

На основе данных доклада Организации по экономическому сотрудничеству и развитию о состоянии образования к 2018 г. выявлено, что более половины взрослых россиян имеют высшее образование (рис. 4) [11, с. 80–82].

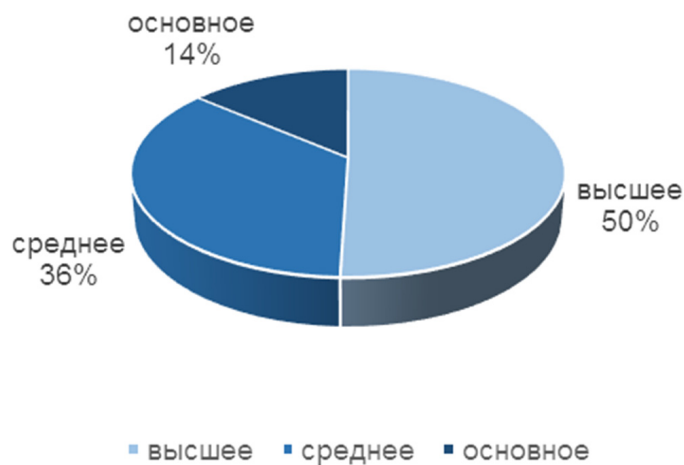


Рис. 4. Уровень образования взрослого населения в России на 2018 г.

Образование играет важную роль в обеспечении потребности общества в воспроизводстве человеческого капитала.

Знания способны трансформироваться в высокотехнологическую продукцию, высококвалифицированные услуги. Присутствие специалистов, обладающих знаниями для создания новых идей и обеспечения практической реализации, является важным элементом инновационного развития предприятия.

Если рассматривать долю государственных расходов на образование от общих государственных расходов по мировым странам на 2018 г., можно отметить, что наивысший показатель в США (рис. 5) [11, с. 80–82].



Рис. 5. Государственные расходы на образование от общих государственных расходов по странам на 2018 г., %

Статистика показывает, что наиболее образованное население в странах, где стоимость высшего образования самая высокая. Но на практике высокая квалификация не всегда вытекает в качественные навыки. Однако страны с ведущими системами высшего образования, как правило, демонстрируют более высокий уровень квалификации [6, с. 54–58].

Ключевые инструменты и методы для повышения эффективности управления человеческим капиталом включают:

- содействие высокой инвестиционной эффективности в инвестициях в качество и развитие человеческих ресурсов, развитие технологий и производительность;
- человеческие качества, которые характеризуют людей;
- система заработной платы, которая отвечает позиции мотивации и личностного развития;
- квалификация, компетенции;
- организация деятельности, которая может выявлять возможности для творческих подходов в развитии человека и коллектива в целом [9, с. 1–17].

В управлении человеческим капиталом необходимо обратить внимание на ключевые показатели, важные при оценке эффективности деятельности (рис. 6) [6, с. 54–58].

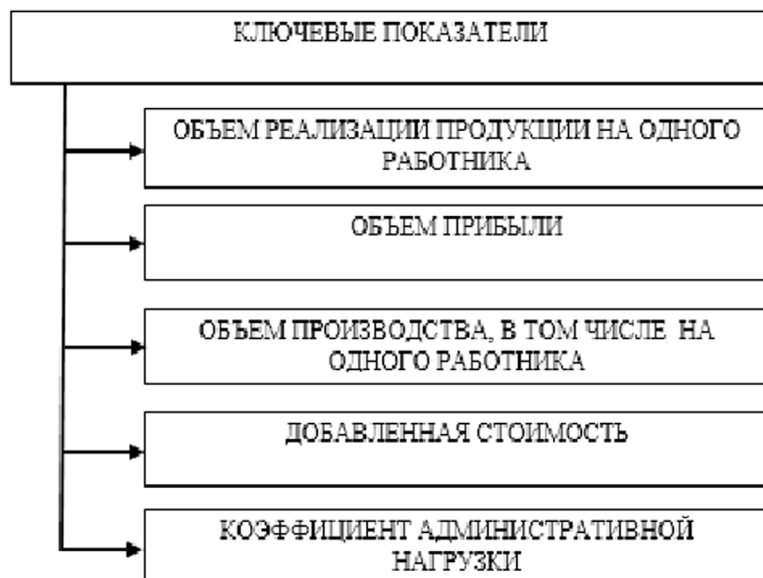


Рис. 6. Показатели оценки эффективности управления человеческим капиталом

Согласно исследованию, проведенному Университетом психологии труда в Шеффилде, существует тесная связь между отдельными факторами, относящимися к управлению людьми, производительностью и доходностью. Ученые обнаружили, что производительность труда и прибыльность значительно улучшаются, а текучесть кадров значительно снижается по мере повышения эффективности управления персоналом предприятия. В результате инвестиции в человеческий капитал ведут к повышению производительности труда, что, в свою очередь, ведет к увеличению прибыли [12, с. 29–32].

Самые выгодные инвестиции – это инвестиции в человеческий капитал. Поэтому предприятия, которые хотят развиваться и быть новаторскими, должны обогатить ресурсы человеческого капитала. Очень важно уделять внимание инновационным аспектам, методам повышения конкурентного преимущества в динамичном мире бизнеса.

Предприятие может инвестировать в человеческий капитал, предлагая формальное обучение или предоставляя свободное время сотрудникам. Эти практики могут, наряду с получением образования, повысить уровень человеческого капитала внутри предприятия и повлиять на инновационные результаты этого предприятия. Следовательно, инвестиции в развитие сотрудников должны рассматриваться работодателями в равной степени с инвестициями в исследования и развитие. Капитал, вложенный в человека, является наиболее ценным из всех капиталов. Инвестирование в человека связано с приобретением им нового опыта. Человеческий капитал определяется как стратегический ресурс, поскольку он является одним из самых важных факторов создания конкурентного преимущества.

Библиографический список

1. **Вахитова, З. Р.** Интеллектуальный капитал и его роль в развитии предприятия / З. Р. Вахитова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2017. – № 1 (64). – С. 73–76.
2. **Петрова, В. Е.** Интеллектуальный капитал и его роль в инновационном обществе / В. Е. Петрова, Н. Н. Реутов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – № 12 (63). – С. 70–73.
3. **Castelló-Climent, A.** Human Capital Inequality, Life Expectancy and Economic Growth / A. Castelló-Climent // The Economic Journal. – 2014. – № 118 (528). – P. 653–677.
4. **Скворцова, В. А.** Интеллектуальный капитал в условиях становления пост-индустриальной экономики : автореф. ... дис. д-ра эконом. наук ; Московский государственный областной университет / Скворцова В. А. – Пенза, 2004. – 49 с.
5. **Тугускина, Г. Н.** Человеческий капитал: управление развитием / Г. Н. Тугускина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – 2016. – № 1 (4). – С. 51–58.
6. **Едалова, Е. С.** Особенности инвестирования в интеллектуальный капитал / Е. С. Едалова, А. В. Ханина // Современные научные исследования и инновации. – 2017. – № 13 (65). – С. 54–58.
7. **Carmeli, A.** How leveraging human resource capital with its competitive distinctiveness enhances the performance of commercial and public organizations / A. Carmeli, J. Schaubroeck // Human Resource Management. – 2013. – № 44 (4). – P. 391–412.
8. **Geisler, D.** The next level in employee empowerment quality progress / D. Geisler // Research Library Core. – 2012. – Jun. – № 38 (6). – P. 48–52.
9. **Schultz, T.** Investments in human capital / T. Schultz // Economic review. – 2015. – № 51. – P. 1–17.
10. **Klijn, M.** Review of creativity in organizations from a psychological point of view / M. Klijn, V. Tomich // Journal of Development Management. – 2014. – № 29 (4). – P. 322–323.
11. **Гохберг, Л. М.** Образование в цифрах: 2018: краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, Г. Г. Ковалева, Н. В. Ковалева, В. И. Кузнецова О. К. Озерова, Е. В. Саутина, Н. Б. Шугаль ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва : НИУ ВШЭ, 2018. – С. 80–82.

12. **Greenberger, D.** The impact of personal control on performance and satisfaction / D. Greenberger, S. Strasser, L. Cummings, R. Dunham // *Organizational behavior and human decision-making processes*. – 2015. – № 43 (1). – P. 29–32.

References

1. Vakhitova Z. R. *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy* [Economics and management of innovation technologies]. 2017, no. 1 (64), pp. 73–76. [In Russian]
2. Petrova V. E., Reutov N. N. *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy* [Economics and management of innovation technologies]. 2016, no. 12 (63), pp. 70–73. [In Russian]
3. Castelló-Climent A. *The Economic Journal*. 2014, no. 118 (528), pp. 653–677.
4. Skvortsova V. A. *Intellectual'nyy kapital v usloviyakh stanovleniya postindustrial'noy ekonomiki: avtoref. dis. d-ra ekonom. nauk* [Intellectual capital in the conditions of post-industrial economy formation: author's abstract of dissertation to apply for the degree of the doctor of economic sciences]; Moscow Region State University. Penza, 2004, 49 p. [In Russian]
5. Tuguskina G. N. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Ekonomicheskie nauki* [University proceedings. Volga region. Economic sciences]. 2016, no. 1 (4), pp. 51–58. [In Russian]
6. Edalova E. S., Khanina A. V. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii* [Modern research and innovation]. 2017, no. 13 (65), pp. 54–58. [In Russian]
7. Carmeli A., Schaubroeck J. *Human Resource Management*. 2013, no. 44 (4), pp. 391–412.
8. Geisler D. *Research Library Core*. 2012, Jun., no. 38 (6), pp. 48–52.
9. Schultz T. *Economic review*. 2015, no. 51, pp. 1–17.
10. Klijn M., Tomich V. *Journal of Development Management*. 2014, no. 29 (4), pp. 322–323.
11. Gokhberg L. M., Kovaleva G. G., Kovaleva N. V., Kuznetsova V. I., Ozerova O. K., Sautina E. V., Shugal' N. B. *Obrazovanie v tsifrakh: 2018: kratkiy statisticheskiy sbornik* [Education in figures: 2018: a brief statistical collection]; National Research University "Higher School of Economics". Moscow: NIU VShE, 2018, pp. 80–82. [In Russian]
12. Greenberger D., Strasser S., Cummings L., Dunham R. *Organizational behavior and human decision-making processes*. 2015, no. 43 (1), pp. 29–32.

Тугускина Галина Николаевна

доктор экономических наук, профессор,
кафедра менеджмента и экономической
безопасности, Пензенский
государственный университет
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: galina066@mail.ru

Tuguskina Galina Nikolaevna

Doctor of economic sciences, professor,
sub-department of management
and economic security, Penza State
University (40 Krasnaya street,
Penza, Russia)

Тимохова Ксения Анатольевна

студентка, Пензенский государственный
университет (Россия, г. Пенза,
ул. Красная, 40)

E-mail: kseniya.timohova@mail.ru

Timokhova Kseniya Anatol'evna

Student, Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Чубукова Ирина Васильевна

студентка, Пензенский государственный
университет (Россия, г. Пенза,
ул. Красная, 40)

E-mail: irinachub199958@gmail.com

Chubukova Irina Vasil'evna

Student, Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Образец цитирования:

Тугускина, Г. Н. Роль человеческого капитала в инновационном развитии предприятия / Г. Н. Тугускина, К. А. Тимохова, И. В. Чубукова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – 2019. – № 1 (9). – С. 24–32. – DOI 10.21685/2309-2874-2019-1-3.