

2 Макгрегор Д.М. Человеческий фактор на предприятии / Классики теории государственного управления: американская школа. М.: МГУ, 2003. С. 245-254.

3 Хакен Г. Самоорганизующееся общество / Синергетическая парадигма. Социальная синергетика. М.: Прогресс-традиция, 2009. С. 350-369.

УДК 331

З.Н. Козловская, доц., канд. техн. наук (МУ «МИТСО», г. Минск)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Инновационное развитие является основным приоритетом экономики Республики Беларусь на современном этапе. Инновации оказывают влияние на темпы экономического роста, повышение производительности труда, другие количественные и качественные показатели.

Основным элементом процесса инновационного развития является человек, а его человеческий капитал становится главным ресурсом инновационного производства на основе генерации новых идей.

Под человеческим капиталом следует понимать запас знаний, умений, опыта и способностей, а также здоровья, мотивационных и духовных качеств, которые способны приносить доход как носителю данного капитала, так и коллективу предприятия [1].

Еще в прошлом веке американские ученые Г. Беккер и Т.Шульц пришли к выводу, что неправильно и ошибочно рассматривать человека просто как статью затрат. Оплата труда, различные мотивационные затраты, а также вложения в повышение квалификации и обучение персонала можно рассматривать как инвестиции, поскольку они приносят доход предприятию в виде повышения производительности труда, лояльного отношения к предприятию, и, как следствие, стремления к повышению эффективности своей работы[2].

Важным фактором успешного внедрения инноваций и повышения конкурентоспособности предприятия в условиях инновационных преобразований становится эффективное использование человеческого капитала. Человеческий капитал влияет на основные результаты инновационной деятельности организации: продукт, процесс и менеджмент инноваций. Этому способствуют инвестиции в формирование инновационных знаний персонала, а также эффективная мотивационная политика руководителей предприятий, которые осуществляют инновационные преобразования. Такая политика ведет к быстрому освоению инноваций и, как следствие, достижению высокой произво-

дительности труда. Работники предприятия должны быть заинтересованы в нововведениях, понимать их важность для развития предприятия, а не противодействовать им или, в лучшем случае, относиться настороженно.

К методам развития человеческого капитала относятся обучение на рабочем месте, самостоятельная подготовка, тренинги, образовательные курсы. В настоящее время самой перспективной формой развития персонала считается внеаудиторное обучение. По оценкам исследователей внеаудиторное обучение занимает примерно до 70 % всех форм корпоративного обучения. Одновременно с этим издержки на него составляют порядка 20–30 % всего бюджета, которые выделяются организацией на развитие и обучение персонала [3].

Формирование интеллектуальных знаний в структуре человеческого капитала приведет к повышению мотивации персонала, а также повышению его лояльности к инновационным преобразованиям на предприятии, генерированию творческих идей, что в итоге повлияет на рост эффективности внедрения инновационных технологий.

Кроме того, к инвестициям в работников, помимо средств, вложенных на профессиональную подготовку и повышение квалификации, следует отнести:

- средства, вложенные в профилактические мероприятия для укрепления здоровья;

- средства, вложенные в повышение качества трудовой жизни.

Инвестиции в человеческий капитал имеют специфические черты, отличающие их от других видов инвестиций, используемых в экономике инновационного типа:

- инвестирование в человеческий капитал выгодно осуществлять на протяжении всего периода трудовой деятельности человека;

- результаты инвестирования в человеческий капитал могут быть выражены не только в денежной форме. Они могут способствовать достижению социального, психологического, культурного, морального и других эффектов, которые в конечном итоге увеличивают экономические результаты;

- инвестиции ускоряют и облегчают процесс дальнейшего накопления знаний и опыта;

- накопленный в результате вложения инвестиций человеческий капитал выступает значимым фактором его воспроизводства в следующем поколении (уровень образования родителей определяет развитие и уровень образования детей);

- инвестиции в человеческий капитал позволяют привести в соответствие количество работников и число рабочих мест, уровень тарифных разрядов работ и работников.

Система управления человеческим капиталом предприятия в условиях инновационного развития должна включать:

- кадровое планирование;
- развитие персонала, инвестиции в человеческий капитал, стимулирование инновационной активности;
- диагностику и оценку инновационной готовности человеческого капитала;
- мотивацию персонала к использованию человеческого капитала.

К мотивационным факторам, оказывающим влияние на эффективность инновационных преобразований можно отнести следующие:

- отношения с другими работниками (например, соответствие нововведений сложившимся коллективным целям);
- личные интересы работников (например, повышение заработной платы);
- характер и содержание труда (например, более интересная работа в результате внедрения нововведения) [4].

Таким образом, в условиях инновационного развития человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал являются важнейшим условием эффективного осуществления инновационных процессов. Кроме того, формирование и развитие человеческого капитала способствует совершенствованию системы управления предприятием, быстрому освоению инноваций и росту эффективности и производительности труда.

ЛИТЕРАТУРА

1 Беляева, С.С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия/ С.С. Беляева // Креативная экономика. - 2008. - Том 2. - № 10. – с. 120-127.

2 Беккер, Б.И. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию/Б.И. Беккер, Р.В. Битти, М.А. Хьюзlid.- М.: Вильямс, 2007. - 432 с.

3 Майстренко, Ю. В. Обучение и развитие персонала: инновационный аспект/Ю. В. Майстренко // Молодой ученый. - 2018. - №52. с. 134-137. [Электронный ресурс]- Режим доступа: URL <https://moluch.ru/archive/238/55263/> - Дата доступа: 05.01.2020.

4 Колосов, А. Е. Ключевые направления развития человеческого капитала предприятия в целях повышения эффективности инновационных преобразований/ А. Е. Колосов// Транспортное дело России. - 2010. - №10. – с. 90-91.