

УДК 331.101.262:001.895

ОСОБЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРИ ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ОТРАСЛЕВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Чечина О.С.

*ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет», Самара,
e-mail: ChechinaOS@yandex.ru*

Рассматриваются различные инновационные знания, создаваемые в рамках формирования человеческого капитала при инновационном развитии отраслевой экономической системы: познавательные инновационные знания, прикладное инновационное мастерство, системное инновационное понимание причинно-следственных связей, личная мотивация изобретательства и творчества. Раскрыты особенности формирования человеческого капитала при инновационном развитии отраслевой экономической системы. Сформулированы принципы формирования человеческого капитала при инновационном развитии отраслевой экономической системы.

Ключевые слова: формирование, человеческий капитал, инновационное развитие, отраслевая экономическая система, процесс, принципы, участники

FEATURES AND PRINCIPLES OF THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL AT THE INNOVATIVE DEVELOPMENT INDUSTRY ECONOMIC SYSTEM

Chechina O.S.

Samara State Technical University, Samara, e-mail: ChechinaOS@yandex.ru

Discusses various innovative knowledge created within the human capital formation at the innovative development of the industry of the economic system: innovative cognitive knowledge, applied innovative craftsmanship, innovative systemic understanding of cause-effect relationships, personal motivation of inventiveness and creativity. Some aspects of human capital with the innovative development of the industry of the economic system. The principles of human capital formation at the innovative development of the industry of the economic system.

Keywords: building, human capital, innovation development, sectoral economic system, process, principles, participants

Сегодня формирование человеческого капитала становится важной составляющей процессов инновационного развития отраслевой экономической системы (ОЭС), ориентированной на долгосрочный стратегический успех. Данное утверждение, прежде всего, связано с воздействием на участников ОЭС возрастающей внутренней и внешней конкуренции. Новые прогрессивные технологии, продукты определяют успешность инновационного развития ОЭС, а также обеспечивают долгосрочное и эффективное функционирование, финансовую и инвестиционную стабильность участников отраслевой системы. При этом, инновационная направленность процессов формирования человеческого капитала ОЭС предъявляет новый комплекс требований к содержанию мероприятий инновационного развития, вызывая, тем самым, важность и срочность улучшения специфических форм ведения научной и инновационной деятельности участниками ОЭС [1].

В России уникальность сложившейся инновационной ситуации в большинстве

ОЭС, включая и сферу высшего профессионального образования (ВПО) и вузовскую науку, характеризуется как существенными технологическими и фундаментальными задачами, так и квалифицированными и компетентными научными и инженерными кадрами, достаточно развитой и не имеющей мировых аналогов по ряду стратегических направлений ведения научной и инновационной деятельности участниками ОЭС научной и производственной базы. При этом следует также указать на крайне слабую ориентированность участников рассматриваемых ОЭС на эффективную реализацию конкретных инноваций в современных условиях функционирования отраслевой системы [2].

Все это показывает, что человеческий капитал многих участников ОЭС сформирован и находится на достаточно высоком профессиональном и компетентностном уровне, но из-за отсутствия знаний, умений, навыков ведения научной и инновационной деятельности и сложившихся социальных и экономических обстоятельств функцио-

нирования отраслевой системы он не достаточно интегрирован в процессы инновационного развития ОЭС.

Отсюда, содержание процессов формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС связано с осуществлением комплекса мероприятий, ориентированных на повышение меры способности и готовности работников ОЭС к эффективному осуществлению ряда задач, которые обеспечивают конкурентоспособное функционирование участников ОЭС применительно к современным условиям ведения научной и инновационной деятельности, а также на повышение меры способности работников ОЭС своевременно и качественно выполнять инновационные системные преобразования в отрасли.

В узком смысле, содержание процессов формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС связано с осуществлением комплекса мероприятий по повышению меры способности и готовности работников ОЭС к эффективному осуществлению инновационных проектов, а также программ научной и инновационной деятельности участников ОЭС.

Фактически, формирование человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, осуществление которых направлено на изменение профессионального и компетентностного уровня работников ОЭС, связанных с подготовкой и постепенным осуществлением инновационных системных изменений в отрасли [3]. Как результат, за счет формирования человеческого капитала расширяются инновационные возможности участников ОЭС по превращению новшеств из идей в конечные продукты, технологии или услуги, а также обеспечивается передача передового опыта ведения научной и инновационной деятельности для распространения его в хозяйственно-экономической практике участников ОЭС по критерию максимально возможного удовлетворения потребностей целевых аудиторий.

С позиций выявления главных особенностей формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС важным является сегодня отслеживание становления основных этапов улучшения инновационных процессов в отрасли за счет изменения квалификационного и компетентностного уровня работников ОЭС.

Во многом это связано с тем, что научная и инновационная деятельность, рассматриваемые как определенные социально-экономические феномены, выступают характерными особенностями эффективного функционирования ОЭС [4]. Следует также утверждать, что научная и инновационная деятельность в современных экономических условиях выступает инструментом эффективного функционирования и инновационного развития участников ОЭС. Поэтому, совершенно очевидно и понятно, что ведение научной и инновационной деятельности, осуществляемое в ОЭС, не может соответствующим образом не сказаться на процессах формирования человеческого капитала ОЭС, в силу чего важно установить особенности осуществления данных процессов применительно к условиям разработки и внедрения инноваций участниками ОЭС.

Отсюда, главной задачей формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС выступает планомерное и целенаправленное развитие компетенций, навыков, знаний, умений, порождающих новую продукцию, услуги, производственные процессы, различные инновации в сфере управления и маркетинга [5]. При этом к различным инновационным знаниям, создаваемым в рамках формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС, необходимо отнести следующие знания:

– познавательные инновационные знания: достаточное владение базовыми дисциплинами, необходимыми для участия в программах научной и инновационной деятельности участников ОЭС, достигаемое на основе интенсивного обучения, переподготовки и сертификации работников отраслевой системы;

– прикладное инновационное мастерство: связано с переводом книжного обучения в форму эффективного исполнения, при формировании человеческого капитала особе оценивается способность работников ОЭС применять правила, которые относятся к определенным дисциплинам, важным для решения реальных сложных проблем научной и инновационной деятельности в ОЭС;

– системное инновационное понимание причинно-следственных связей: работники ОЭС, привлеченные в результате формирования человеческого капитала для инно-

вационного развития ОЭС демонстрируют глубокое знание системы причин, следствий, взаимоотношений, которые лежат в основе разработки и внедрения инноваций;

– личная мотивация изобретательства и творчества: в рамках формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС важно охватить волю, мотивацию, а также настроенность работников отраслевой системы на успехи в научной и инновационной деятельности участников отрасли [6].

Таким образом, рост уровня интеллекта и знаний работников по результатам формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС в значительной степени становится сегодня для участников ОЭС существенным источником доходов. Отсюда, стремление получать максимальную отдачу при реализации мероприятий инновационного развития посредством рационального использования способностей работников ОЭС значительно повышает уровень инновационности деятельности участников отраслевой системы [7].

В аспекте всего сказанного зафиксировав далее особенности формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС:

– необходимость поддержания высокого уровня сложности, новизны, уникальности работ, которые выполняются работниками ОЭС;

– необходимость обеспечения высоких квалификационных, личностных и психологических оценок качеств работников ОЭС;

– необходимость сведения к минимуму последствий текучести работников в ОЭС в силу изменений требований к их квалификационному и компетентностному уровню из-за изменения приоритетов ведения научной и инновационной деятельности в отраслевой системе;

– необходимость расширения возможностей для работников в ОЭС по получению новых доходов от изобретательства и творчества;

– ведение целенаправленной работы по расширению возможностей в сфере удовлетворения ожиданий и потребностей работников в ОЭС в самореализации и самовыражении [8];

– построение и обеспечение эффективного функционирования сильной системы мотивации работников ОЭС;

– отображение и пропагандирование новой роли работников в инновационном развитии участников ОЭС.

Понимание данных особенностей позволяет нам зафиксировать принципы формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС:

– принцип развития способностей по генерации новых идей работниками ОЭС. Данный принцип является первым, так как именно развитие способностей по генерации идей работниками ОЭС способно запустить процессы по разработке, внедрению и использованию любых инноваций. Формирование человеческого капитала должно быть ориентировано на развитие у работников ОЭС способностей и возможностей выразить свои инновационные идеи. Количество здесь важнее качества, так как наличие значительного количества идей способствует повышению вероятности найти удачные решения, поскольку количество идей всегда переходит в качество разрабатываемых и внедряемых инноваций;

– принцип целенаправленного повышения уровня опыта, знаний и навыков работников ОЭС. Данный принцип характеризует ориентированность действий в области формирования человеческого капитала на улучшение профессиональных качеств работников ОЭС, на развитие своих профессиональных опыта, знаний, навыков, а на также обеспечение условий стремления работников к повышению квалификации и к профессиональному росту за счет успешной разработки и внедрения широкого круга инноваций в ОЭС;

– принцип планомерного улучшения состояния самообразования и образования работников ОЭС. С тем, чтобы все инновации получили внедрение, а также распространение, в рамках совершаемых действий по формированию человеческого капитала необходимо обеспечить достаточный уровень образованности работников ОЭС и повысить стремление работников к самообразованию. Данный принцип формирования человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС фиксирует, что пусковым механизмом стимулирования инноваций в отрасли выступают усилия работников в сфере повышения эффективности ведения своей научной и инновационной деятельности. Поэтому меры по формированию человеческого капитала должны быть направлены на обеспечение условий и возможностей

для личного совершенствования работников ОЭС как сбалансированных и циклических процессов по обучению, развитию способностей, достижению успехов в разработке и внедрению инноваций;

– принцип обеспечения приверженности работников ценностям новаторства и изобретательства в ОЭС. Данный принцип ориентирует участников ОЭС при формировании своего человеческого капитала на улучшение отношения работников ОЭС к целям и приоритетам политики инновационного развития, к выбранному стилю эффективного управления инновациями;

– принцип обеспечения стремления работников к планомерному карьерному росту в результате участия в программах научной и инновационной деятельности участников ОЭС. Карьерный рост работников ОЭС, а также стремление к карьерному росту – важный фактор, который следует учитывать при формировании человеческого капитала, так как работники, которые связывают свое развитие с успехами участника ОЭС, всегда имеют повышенный уровень ответственности, увязывают личные цели и цели инновационного развития ОЭС, ориентированы на постоянное обучение и обмен опытом, знаниями в другими работниками ОЭС, что приводит к повышению инновационного потенциала отраслевой системы;

– принцип развития способностей командной работы, обеспечения высокой стрессовой устойчивости работников ОЭС при разработке и внедрении инноваций. Любая инновация приводит к конфликтам интересов в ОЭС, что тормозит инновационное развитие отдельных участников отрасли. Поэтому, реализуемые действия по формированию человеческого капитала ОЭС должны ориентировать работников ОЭС на улучшение своих способностей в области поддержки атмосферы изобретательства и творчества, сохранения нормальной обстановки и хороших взаимоотношений в команде, нахождения компромиссных решений по вопросам согласования и реализации альтернативных сценариев инновационного развития участников ОЭС [9];

– принцип формирования баз знаний по вопросам разработки и внедрения инноваций, стимулирования обмена знаниями и улучшения работы с информацией. Данный принцип ориентирует участников ОЭС при формировании человеческого капитала на проведение работ по целена-

правленному созданию и использованию баз знаний с позиций того, что данные базы включают в себя творческий и интеллектуальный потенциал большинства работников участников ОЭС. Как результат, это рационализировать взаимодействия между работниками ОЭС при разработке и внедрении инноваций, а также улучшает все аспекты моделирования информационных потоков, затрагивающих проблемы и возможности инновационного развития ОЭС;

– принцип стимулирования эффективного участия работников ОЭС в реализации процессов инновационного развития отраслевой системы. Данный принцип ориентирует участников ОЭС при формировании человеческого капитала на осуществление комплекса действий по улучшению способностей и усилению желания работников ОЭС участвовать в инновационных процессах в отрасли. При этом процессы формирования инновационной среды участника ОЭС должны быть максимально возможно связаны с улучшением творческих способностей работников ОЭС. Поэтому при формировании человеческого капитала при инновационном развитии ОЭС требуется осуществление действий по институализации инновационной среды участников ОЭС, иными словами превращение инновационного развития в упорядоченный, организованный процесс, который имеет определенную структуру отношений, правила поведения, а также ответственностью за результаты научной и инновационной деятельности [10];

– принцип обеспечения готовности работников ОЭС к принятию эффективных решений и ответственности за результаты разработки и внедрения инноваций. Данный принцип должен ориентировать процессы формирования человеческого капитала на повышение уровня готовности работников ОЭС к принятию ряда управленческих функций при разработке и внедрении инноваций. Также следует обеспечить принятие работниками ОЭС дополнительных полномочий при необходимости интенсификации процессов инновационного развития отраслевой системы. Все реализуемые действия по формированию человеческого капитала должны приводить к тому, что работники ОЭС готовы брать новые обязанности, а также развивать новые навыки и знания для последующего самостоятельного принятия решений, касающихся повышения

эффективности научной и инновационной деятельности в ОЭС;

– принцип постоянного проведения количественной оценки человеческого капитала участников ОЭС. Данный принцип свидетельствует о том, что формирование человеческого капитала должно сопровождаться разработкой и применением системы показателей количественной оценки изменений в уровне квалификации и компетенций работников ОЭС. Это позволяет рационализировать процессы ресурсного обеспечения инновационного развития ОЭС при внесении изменений в состав и структуру человеческого капитала участников отраслевой системы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лепский В.Е. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию. – М.: Когито-Центр, 2009.

2. Королев О.П. Интеллектуально-инновационные перспективы развития предприятий // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – №3. – С. 3–10.

3. Голованова Е.Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия и подходы к оценке их эффективности // Транспортное дело России. – 2009. – №9.

4. Баранчев В.П. Жизненные циклы и механизмы инновационного развития. // Промышленность России. – 2002. – №10. – С. 32–52.

5. Баев И.А. Управление предприятием: Моделирование, анализ, управление. – М.: ЛК, 2010. – 272 с.

6. Горшков Р.К. Формирование инновационного потенциала предприятия: ресурсный подход. // Проблемы современной экономики. – 2004. – №4.

7. Золотухина А.В. Научно-технический потенциал устойчивого развития региональной экономики: монография. – М.: Палеотип, 2009.

8. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала. – М.: Институт экономики, РАН, 2009.

9. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: Измерение экономической ценности персонала. – СПб.: Вершина, 2006. – 320 с.

10. Тарасов А.Н. Потенциал человеческого капитала как структурный элемент инновационного потенциала предприятия // Инновационное управление предприятиями инвестиционно-строительного комплекса: Сб: статей науч.-практ. конф. – Н. Новгород, ННГАСУ, 2010.