

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УПРАВЛЕНИИ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Тамара Андреевна Самойлюк*

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, старший преподаватель кафедры специальных устройств инноватики и метрологии, тел. +7 (953) 781-81-28, e-mail: tamara120586@mail.ru

*Анастасия Сергеевна Попова*

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, инженер кафедры специальных устройств инноватики и метрологии, тел. +7 (913) 464-14-38, e-mail: nastyapopova1210@gmail.com

*Аэлита Владимировна Шабурова*

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, доктор экономических наук, директор Института оптики и технологий информационной безопасности, тел. (383) 344-40-58, e-mail: aelita\_shaburova@mail.ru

В условиях рыночной экономики конкурентоспособность предприятия обеспечивается внедрением инноваций. Для того, чтобы оставаться новаторскими, предприятиям необходимы человеческие ресурсы высокого качества. Инвестиции в человеческие ресурсы, как основной фактор инновационного роста, определяют способность работников трансформировать имеющиеся у них знания, умения и навыки в высокотехнологичную продукцию, высококвалифицированные услуги.

**Ключевые слова:** инновационное развитие, человеческие ресурсы, человеческий капитал

## **THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN THE MANAGEMENT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF AN ENTERPRISE**

*Tamara A. Samoyluk*

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Senior Lecturer, Department of Special-purpose Devices, Innovatics and Metrology, phone: +7 (953) 781-81-28, e-mail: tamara120586@mail.ru

*Anastasia S. Popova*

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Engineer of Department of Special-purpose Devices, Innovatics and Metrology, phone: +7 (913) 464-14-38, e-mail: nastyapopova1210@gmail.com

*Aelita V. Shaburova*

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, D. Sc., Director of Institute of Optics and Information Security Technologies, phone: (383) 344-40-58, e-mail: aelita\_shaburova@mail.ru

In a market economy, the competitiveness of an enterprise is ensured by the introduction of innovations. In order to remain innovative, enterprises need high-quality human resources.

Investments in human resources, as the main factor of innovative growth, determine the ability of employees to transform their existing knowledge, skills and abilities into high-tech products, highly qualified services.

**Keywords:** innovative development, human resources, human capital

### *Введение*

Экономика современного государства – это экономика инноваций. Фундаментальным критерием экономического развития становится понимание роли человеческих ресурсов с позиций их ценности. Развитие социально-трудовых отношений характеризуется изменениями, предполагающими максимальное использование производительных резервов работников. Вследствие трансформации структуры производства, повсеместного внедрения инноваций, интеллектуализации и цифровизации труда, усложнения производственных систем основным фактором повышения эффективности деятельности предприятий становятся работники. Усиливается гуманистическая ориентация в трудовой сфере, предполагающая главенствующую роль в производственной системе человека, способного к высокопроизводительному творческому труду. Трудовой потенциал работников, их профессионально-квалификационный уровень являются условием обеспечения инновационного развития предприятий. Полнота и эффективность использования человеческих ресурсов становятся важнейшей задачей предприятий.

### *Методы и материалы*

В. В. Глухов, С. Б. Тарасов [1] утверждают, что для достоверного моделирования развития современной экономики необходимо введение специального сектора, производящего дополнительные научные и технические знания, реально воздействующие на производительность труда. В этом случае производственная функция выглядит так:

$$Y = F(K, L, k, h), \quad (1)$$

где  $K$  – совокупный производственный капитал;  
 $L$  – совокупные производственные затраты труда;  
 $k$  – совокупный интеллектуальный капитал;  
 $h$  – совокупные затраты интеллектуального труда.

Соответственно, равенство Эйлера будет иметь расширенный вид:

$$F(K, L, k, h) = (dF/dK)K + (dF/dL)L + (dF/dk)k + (dF/dh)h, \quad (2)$$

где  $dF/dK$  – равновесная процентная ставка на производственный капитал;  
 $dF/dL$  – равновесная ставка реальной заработной платы производственного персонала;

$dF/dk$  – равновесная процентная ставка на интеллектуальный капитал;

$dF/dh$  – равновесная ставка реальной заработной платы работников интеллектуального труда.

Таким образом, можно утверждать, что экономический рост находится в прямой зависимости от величины человеческого капитала.

### *Результаты*

Не поощряя получение нового знания у работников, вряд ли можно рассчитывать на необходимую отдачу от внедрения инноваций.

Под влиянием конкуренции инновации становятся главным «движущим» элементом в управлении предприятием. Новые продукты, прогрессивные технологии обеспечивают долгосрочную стабильность предприятию. В свою очередь инновационная направленность стратегии и тактики производства предъявляет новые требования к системе управления ресурсами, в частности, к системе управления воспроизводством человеческих ресурсов. Эта система в соответствии с запросами внешней и внутренней среды находится в состоянии «ревизии» и «переналадки» механизмов и инструментов в соответствии с инновационным потенциалом предприятия.

Такой подход позволяет по-новому рассматривать человека в системе общественного производства. Рассмотрение человека как носителя «рабочей силы» отвечает потребностям индустриальной экономики. Если же рассматривать человека в составе трудового ресурса как совокупность трудового потенциала и скрытых его возможностей, то становится очевидным применение междисциплинарного подхода, дающего представление о полном использовании всех потенциальных возможностей человека.

Основываясь на рассуждениях Б. М. Генкина [2], С. И. Сотниковой, Е. В. Маслова [3], можно утверждать, что в контексте ресурсно-ориентированной концепции трудовой потенциал позволяет наглядно представить и оценить трудовой ресурс предприятия.

Применительно к исследуемой проблеме установим взаимосвязь и взаимозависимость таких категорий, как рабочая сила, трудовой потенциал, трудовой ресурс, человеческий капитал (рис. 1).

В процессе трансформации человеческого ресурса в человеческий капитал возможно учитывать способности человека и параметры той среды, в которой происходит его капитализация. Имеющиеся знания, умения и навыки работников способны трансформироваться в высокотехнологичную продукцию, высококвалифицированные услуги [4–10].

### *Обсуждение*

Для капитализации трудового ресурса необходимы организационно-технические условия, позволяющие реализовать его в форме товаров и услуг.

Отсутствие таких условий не позволяет трансформировать трудовые ресурсы в человеческий капитал. Соответственно, при такой ситуации экономический рост мы наблюдать не будем.

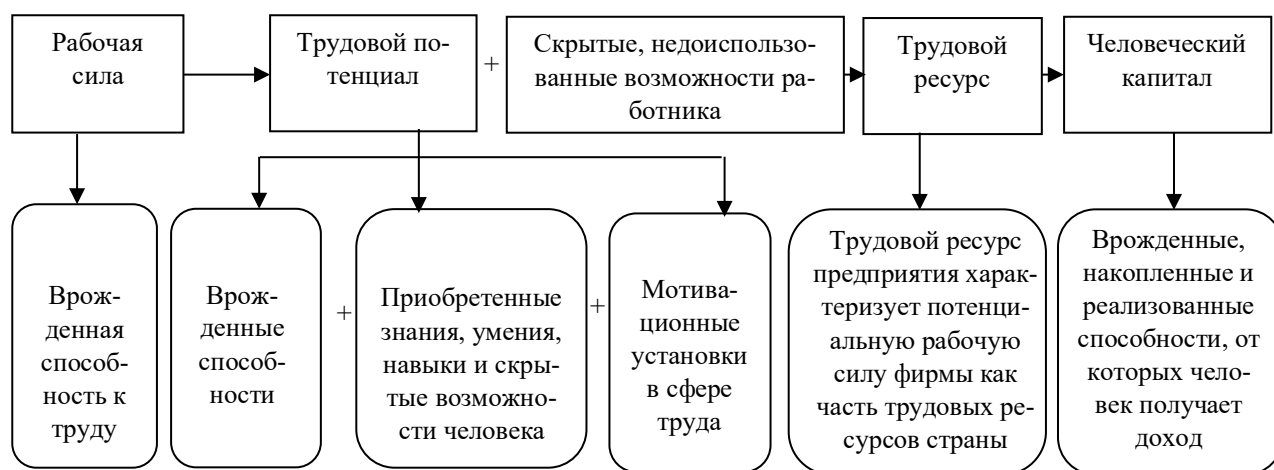


Рис. 1. Взаимосвязь и взаимозависимость понятий «рабочая сила», «трудовой потенциал», «человеческий ресурс», «человеческий капитал»

Для повышения эффективности управления человеческим капиталом следует инвестировать в развитие человеческих ресурсов, совершенствование технологий производства, повышение производительности труда, развитие системы организации и вознаграждения труда [11–20].

### Заключение

Предприятиям для инновационного развития необходимы человеческие ресурсы высокого качества. Инвестиции в развитие человеческих ресурсов, как основного ресурса инновационного развития, определяют конкурентные преимущества предприятия на рынке. Капитал, вложенный в работников, является наиболее ценным.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Глухов, В. В. Научно-образовательный потенциал мегаполиса / В. В. Глухов, С. Б. Тарасов. – СПб.: Политехн. ун-т, 2008. – 299 с.
2. Генкин, Б. М. Основы управления персоналом / Б. М. Генкин. – М., 1996. – 381 с.
3. Сотникова, С. И., Маслов Е. В. и др. Экономика и социология труда / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов. – Новосибирск: НГУЭиУ, 2006. – 295 с.
4. Пахомова Ю.В., Наролина Т.С. Концепция инновационного управления развитием предприятия: сборник трудов конференции. – К.: Юго-Западный государственный университет, 2019. – 307 с.
5. Дубровская Е.О. Эффективность инвестиций в человеческий капитал // Креативный менеджмент. – №2, 2015. – С. 45–48.
6. Лаврентьев В.М. О методах подхода к оценке человеческого фактора в управлении инновациями // Европейский союз ученых. – 2015. – № 9-1 (18). – С. 63–67.
7. Несенюк Е.С. Совершенствование методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятия : статья в сборнике трудов конференции. – К. : Юго-западный государственный университет, 2017. – 540 с.

8. Сверчкова М.В, Токар В.М. Инновации в развитии персонала организации : журнал Гуманитарные научные исследования №5. – М. : ООО «Международный научно-инновационный центр», 2019. – 27 с.
9. Тугускина Г.Н., Тимохова К.А., Чубукова И.В. Роль человеческого капитала в инновационном развитии предприятия : журнал. – Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – П. : Пензенский государственный университет, 2019. – 102 с.
10. Кошевой О.С., Годунова Ю.А. Человеческий капитал как основа инновационной деятельности региона : журнал. – Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского №2. – Т. : Тамбовский государственный технический университет, 2011. – 415 с.
11. Удовикова А.А. Управление человеческим капиталом в условиях инновационной экономики : сборник трудов конференции. – Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-политическая проблема региона. – Старый Оскол : Белгородский государственный национальный исследовательский университет, 2018 – 702 с.
12. Барсук М.А., Лютина А.А., Персонал как важнейший ресурс организации : журнал Экономика и управление № 5. – С-П. : Издательский дом "Scientia", 2016. – 45 с.
13. Кучерук Д.О. Современные методы управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития промышленного предприятия : Вестник ОрелГИЭТ № 3. – Орел : Орловский государственный институт экономики и торговли, 2013. — 155 с.
14. Коваленко А.А. Управление инновациями как механизм стратегического развития человеческого капитала на предприятия : журнал Преподаватель XXI. – М: Московский педагогический государственный университет, 2010. – 375 с.
15. Кузнецов А.И., Горлачева Е.Н., Битеряков М.А. Управление инновационными развитием высокотехнологичного наукоемкого предприятия : Вестник Московского государственного областного университета. Серия Экономика. №2. – М. : Московский государственный областной университет, 2017. – 193 с.
16. Должикова Х.В., Семена Е.В. Человеческий капитал как базовое условие социально-экономического развития : Вестник ОрелГИЭТ №1. – О. : Орловский государственный институт и экономики, 2019. – 200 с.
17. Воробьев В.В., Тарасов Е.А., Сайфидонов Б.С. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности предприятия : сборник статей. – Инновации в науке и практике. – Уфа: ООО «Дендра», 2017 – 279 с.
18. Витик С.В., Роль предприятия в развитии человеческого капитала : журнал Экономика и политика №1 (ч.2). – М. : Московский педагогический государственный университет, 2018. – 440 с.
19. Погожева С.Ю. Методы управления человеческим капиталом на промышленном предприятии / Известия высших учебных заведений. Серия Экономика, финансы и управление производством №3. – Иваново. : Ивановский государственный химико-технологический университет, 2015. – 144 с.
20. Сазонова М.А., Вайсман Е.Д. Анализ проблем инновационного развития промышленных предприятий и роль человеческого капитала и их решений: Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент №3. – Челябинск : Национальный исследовательский Южно-Уральский государственный университет, 2017. – 193 с.

© Т. А. Самойлюк, А. С. Попова, А. В. Шабурова, 2021