

Козловская З.Н.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»,
г. Минск, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой инновационной экономики
и менеджмента, *Rogovina@tut.by*

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

АННОТАЦИЯ

В современной экономике человеческий капитал является ключевым фактором инновационной активности и инновационной деятельности. Человеческий капитал является устойчивым и долгосрочным источником экономического роста. Однако качество человеческого капитала – это не единственное условие успешного инновационного развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

Инновации, инновационная деятельность, инновационный потенциал, человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал.

Инновационное развитие является основным приоритетом экономики Республики Беларусь на современном этапе. Основой перехода на инновационный путь развития и фактором нового качества экономического роста служат инновации. Они обеспечивают рост конкурентоспособности и становятся двигателем национальной экономики.

В современных рыночных условиях обеспечение конкурентоспособности любой организации, повышение имиджа предприятия, завоевание новых рынков и увеличение денежных поступлений возможно только за счет создания необходимых предпосылок для последующего развития на основе создания, внедрения и распространения технических, технологических и организационных нововведений. Необходимость инновационной деятельности, способность к нововведениям выступает как законное требование времени.

Предприятия и организации получают конкурентные преимущества благодаря нововведениям, к которым относят:

- новые технологии, новые способы маркетинга, производства или доставки и улучшения соответствующих услуг;
- появление нового сегмента отрасли;
- появление новых компонентов производства;
- изменение параметров государственного регулирования, таких как новые стандарты, ужесточение требований к охране окружающей среды, требования к новым отраслям и др.

Инновационная деятельность является сложной динамической системой действия и взаимодействия различных методов, факторов и органов управления, занимающихся:

- научными исследованиями, созданием новых видов продукции, совершенствованием оборудования и предметов труда, технологических процессов и форм организации производства на основе новейших достижений науки, техники;
- планированием, финансированием и координацией научно-технического прогресса;
- совершенствованием экономических рычагов и стимулов;
- разработкой системы мер по регулированию комплекса взаимообусловленных мероприятий, направленных на ускорение интенсивного развития научно-технического прогресса и повышение его социально-экономической эффективности.

Инновационная деятельность направлена на использование и коммерциализацию результатов научных исследований и разработок для расширения и обновления номенклатуры и улучшения качества выпускаемой продукции (товаров, услуг), совершенствования технологии их изготовления с последующим внедрением и эффективной реализацией на внутренних и зарубежных рынках. Инновационная деятельность предприятия тесно связана

с его инновационным потенциалом, который представляет собой совокупность характеристик предприятия, определяющих способность компании к осуществлению деятельности по созданию и практическому использованию нововведений.

К элементам инновационного потенциала организации относятся:

- материально-технические ресурсы;
- финансовые ресурсы;
- организационные ресурсы;
- кадровые ресурсы;
- социально-психологические факторы.

Таким образом, главным элементом процесса развития инновационного производства является человек, а его человеческий капитал становится главным ресурсом инновационного производства на основе генерации новых идей [1].

Эффективная инновационная деятельность означает возрастание роли творческих способностей человека к самореализации, что устанавливает сильную зависимость процесса производства инновации от развития и совершенствования самого субъекта инновационной экономики.

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 [2].

От величины кадровой составляющей и ее качественных характеристик зависят масштабы и темпы осуществления инновационной деятельности.

Качество человеческого капитала во многом зависит от тех финансовых ресурсов, которые вкладывают государство и предприятия в его развитие.

Инвестиции в человеческий капитал – это вложение средств в носителей этого капитала (людей) в целях улучшения результатов деятельности организации на основе эффективного использования сформированного потенциала ее персонала.

Инвестиции в человеческий капитал имеют специфические черты, отличающие их от других видов инвестиций, имеющих место в рыночной 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, увеличивающих экономический выигрыш;
- инвестиции в человеческий капитал приумножают производительные качества человека;
- инвестиции ускоряют и облегчают процесс дальнейшего накопления знаний и опыта;
- наращивание уровня человеческого капитала в процессе совместной трудовой деятельности может осуществляться формальными и неформальными путями (например, передача производственного опыта, лидерство);
- 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 рабочих.

Эффективность инвестиций в человеческий капитал достаточно сложно оценить. В разное время экономистами предлагались различные методы оценки человеческого капитала. Появились такие понятия, как «ценность человека», «стоимость труда», «стоимость человеческого капитала», «стоимость жизни» и др. Для оценки человеческого капитала используются как стоимостные, так и натуральные методы. Самым простым способом оценки человеческого капитала на основе натуральных показателей является измерение в человеко-

годах обучения. Иначе говоря, чем больше человек учится, тем большим объемом человеческого капитала он обладает.

Для оценки общей отдачи инвестиций используется известная формула:

ROI вложений в персонал = чистая прибыль / затраты на персонал

Затраты на персонал включают все инвестиции в персонал: наем, оценка, обучение и развитие, затраты на бытовое обеспечение, компенсационные и социальные пакеты [3].

В 2017 году Беларусь заняла 88-е место в Глобальном индексе инноваций (Global Innovation Index – 2017) среди 127 стран. Это худший показатель среди европейских стран.

Беларусь потеряла свои позиции с 2015 года, когда мы занимали в Глобальном индексе инноваций 53-е место. Это связано с целым рядом причин, в том числе с отсутствием верховенства права и низким качеством регулирования (107-е и 120-е места), проблемами кредитования (126-е место), наличием нематериальных активов (124-е место), наличием креативных товаров и услуг (113-е место), минимальным количеством венчурных сделок и т. п. Кроме того, на рейтинг повлияло низкое значение субиндекса результативности инноваций (109-е место в рейтинге) и коэффициента эффективности инноваций (120-е место в рейтинге) [4].

Беларусь по показателю «Образование» занимает 12-е место и опережает лидера общего рейтинга – Швейцарию (28-е место).

Однако высокий уровень образования населения в Беларуси дает гораздо меньший эффект, чем в других странах. По темпам роста ВВП на одного занятого Республика Беларусь в Глобальном индексе инноваций находится на 104-м месте. Высшее образование фактически стало всеобщим. Наблюдается слабая интеграция образования и процессов производства, работодатель чаще всего исключен из образовательного процесса. Высшие учебные заведения в большей степени ориентируются на запросы населения, а не на потребности экономической системы. Несмотря на наличие на предприятиях реального сектора экономики филиалов выпускающих кафедр, их деятельность зачастую носит формальный характер и дает искаженное представление о качестве подготовки специалистов, а это ведет к неверным оценкам возможностей имеющихся ресурсов, что впоследствии проявляется низкой производительностью труда, просчетами в управлении, невозможностью реализации намеченных целей [5].

Целый ряд стран именно на основе человеческого капитала и развития инновационных технологий сумел за относительно короткий промежуток времени создать конкурентоспособную экономику. Республике Беларусь пока этого не удастся сделать.

Доля государственных расходов на НИОКР в ВВП составляет всего 0,17 % (это самый низкий показатель среди европейских стран согласно Европейскому инновационному табло), а доля коммерческих расходов предприятий на НИОКР в ВВП составляет 0,34 %. Эти показатели ниже порогового значения для обеспечения научно-технической безопасности – 1 % (Концепция национальной безопасности).

Несмотря на то, что доля занятых в наукоемких видах деятельности составляет 32,26 %, отдача от их деятельности невелика. Только 3,41 % предприятий осуществляют внутренние инновации. Беларусь имеет высокий показатель доли занятости в наукоемких видах деятельности (производство и услуги) к общей занятости (превышает средний показатель по ЕС более чем в 2 раза), но она не сопровождается повышенными темпами роста вклада средне- и высокотехнологичной продукции в торговый баланс страны и даже высоким удельным весом инновационных товаров и услуг в общем их объеме.

Наблюдается устойчивая тенденция снижения патентной активности (892 в 2016 году против 1222 в 2010 году), что свидетельствует о недостатке новых, перспективных идей и разработок и, как следствие, несостоятельности научно-инновационной сферы Беларуси.

Таким образом, Беларусь отстает по многим важнейшим составляющим Глобального индекса инноваций. В итоге по совокупности показателей Беларусь в рейтинге обошли почти все страны бывшего СССР. Так, Эстония занимает 25-е место, Латвия – 33-е, Литва – 40-е,

Россия – 45-е, Украина – 50-е, Молдова – 54-е, Армения – 59-е, Грузия – 68-е, Казахстан – 78-е, Азербайджан – 82-е. На 94-м месте – Таджикистан, на 95-м – Кыргызстан.

На этом фоне руководством страны сделана ставка на развитие сектора ИКТ, что предполагает цифровую трансформацию экономики посредством распространения и использования ИКТ во всех видах экономической деятельности с целью повышения эффективности и конкурентоспособности национальной экономики.

Проведенные опросы показывают, что основными препятствиями на пути внедрения инноваций предприятия считают недостаток собственных денежных средств, высокий экономический риск и длительные сроки окупаемости нововведений [6].

Основоположник теории человеческого капитала Г. Беккер писал, что человеческий капитал «формируется путем инвестиций (долгосрочных вложений капитала) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве. Основная проблема в вопросах производства человеческого капитала – возврат вложенных инвесторами в развитие человека финансовых средств.

Таким образом, человеческий капитал является устойчивым и долгосрочным источником экономического роста. С другой стороны, эффективное развитие социально-экономической сферы – условие улучшения и совершенствования качества человеческого капитала. Человеческий капитал влияет на основные результаты инновационной деятельности организации: продукт, процесс и менеджмент инноваций.

Анализ показывает, что качество человеческого капитала – это не единственное условие успешного инновационного развития. Инновационный потенциал Республики Беларусь недостаточно эффективно реализуется и не обеспечивает необходимый высокий уровень инновационного развития. Актуальной проблемой для Республики Беларусь является отсутствие эффективного механизма синхронизации и координации развития как отдельных компонентов, так и национальной инновационной системы в целом. Исследования показали, что сегодня в Республике Беларусь разработаны и приняты нормативные и правовые акты, регулирующие научную, научно-техническую и инновационную деятельность, а также вопросы интеллектуальной собственности, созданы новые законодательные инструменты стимулирования инновационной деятельности, однако на практике наблюдается их неэффективное использование в силу того, что либо недостаточно бюджетных средств для организации их использования, либо не отработана практика их применения.

Список использованных источников

1. Лобачева, Е. Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике [Электронный ресурс] / Е. Н. Лобачева, Л. Н. Борисенкова // Гуманитарный вестник. – 2013. – Вып. 8. – Режим доступа: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/economy/hidden/den/101.html>. – Дата доступа: 06.05.2018.
2. Тарасов, А. Н. Влияние человеческого капитала предприятия на его инновационный потенциал / А. Н. Тарасов // Транспортное дело. – 2009. – № 5. – С. 13–15.
3. Тимербулатов, Р. М. Инвестиции в человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности предприятия / Р. М. Тимербулатов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2016. – № 2 (61). – С. 40–42.
4. Dutta Soumitra, Lanvin Bruno The Global Innovation Index 2017 : Innovation Feeding the World / Soumitra Dutta, Bruno Lanvin // Geneva, Ithaca, and Fontainebleau : Cornell University, INSEAD, and WIPO. – 463 p.
5. Коляда, Е. С. Проблемы высшего образования и развитие экономики / Е. С. Коляда // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2017. – № 6. – С. 17–25.
6. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь : стат. сб. – Минск : Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2017. – 142 с.