

Научная статья

УДК 332.14

doi: 10.47475/1994-2796-2022-11204

ТРАНСФЕР ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Юнер Шамильевич Капкаев¹, Дарья Сергеевна Руденко²

^{1,2} Челябинский государственный университет

¹ zam@csu.ru, ORCID: 0000-0003-2816-1992

² eds@csu.ru, ORCID: 0000-0002-6741-7746

Аннотация. Высокий уровень конкурентоспособности в российской экономике возник в результате быстрорастущих процессов глобализации, которые внедряются во все сферы нашей жизни. Новаии, новые технологии, информатизация ориентируют на инновационный путь развития. Основным двигателем инновационной экономики является человеческий капитал, который на протяжении четырех веков притягивает к себе внимание со стороны науки, экономики, социологии. В современном мире человеческий капитал должен обладать креативным мышлением, уникальными способностями, большим багажом знаний и умений. Рассмотрено понятие инновационного потенциала человеческого капитала. Человеческий капитал представляет собой врожденные и приобретенные возможности и способности. Раскрыты уровни человеческого капитала в социально-экономической системе. Для большего раскрытия индивидуального человеческого капитала сотрудников организациям необходимо вовлекать в деятельность с помощью непрерывного обучения, внедрения новых технологий, применения инновационных продуктов. Благодаря данным процессам индивидуальный человеческий капитал может быть раскрыт и трансформирован в микроуровень (человеческий капитал организации), который проявляется с помощью других показателей, таких как ноу-хау, исследования в организации и др. Инновационная деятельность на предприятии зависит от взаимосвязанных необходимых материальных и нематериальных ресурсов, которые выступают источником развития и приумножения прибыли. Представлены необходимые мероприятия, которые позволяют повысить инновационный потенциал человеческого капитала.

Ключевые слова: инновационный потенциал, человеческие ресурсы, инновации

Для цитирования: Капкаев Ю. Ш., Руденко Д. С. Трансфер инновационного потенциала человеческого капитала // Вестник Челябинского государственного университета. 2022. № 12 (470). Экономические науки. Вып. 79. С. 25—32. doi: 10.47475/1994-2796-2022-11204.

Original article

THE TRANSFER OF THE INNOVATIVE POTENTIAL OF HUMAN CAPITAL

Yuner Sh. Kapkaev¹, Darya S. Rudenko²

^{1,2} Chelyabinsk State University

¹ zam@csu.ru, ORCID: 0000-0003-2816-1992

² eds@csu.ru, ORCID: 0000-0002-6741-7746

Abstract. The high level of competitiveness in the Russian economy has emerged as a result of the rapidly growing processes of globalization, which are being introduced into all spheres of our life. Innovations, new technologies, informatization focus on the innovative path of development. The main engine of the innovative economy is human capital, which has been attracting attention from science, economics, and sociology for four centuries. In the modern world, human capital must have creative thinking, unique abilities, and a large amount of knowledge and skills. The article considers the concept of innovative potential of human capital. Human capital represents innate and acquired capabilities and abilities. The levels of human capital in the socio-economic system are revealed. To better disclose the individual human capital of employees, organizations need to involve them in activities through continuous training, the introduction of new technologies, and the use of innovative products. Thanks to these processes, individual human capital can be disclosed and transformed into a micro-level (human capital of the organization), which is manifested by other

indicators such as know-how, research in the organization, etc. Innovative activity at the enterprise depends on the inter-related necessary material and non-material resources, which act as a cluster of development and profit multiplication. The article presents the necessary measures that make it possible to increase the innovative potential of human capital.

Keywords: innovation potential, human resources, innovation

For citation: Капкаев Ю.Ш., Руденко Д.С. Transfer of the innovative potential of human capital. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2022;(12(470):25-32. (In Russ.). doi: 10.47475/1994-2796-2022-11204.

Введение

Переход к новому технологическому укладу складывается из инновационного пути развития для нашей страны и является одной из актуальных и значимых задач. Такой путь характеризуется системным развитием социально-экономических систем, внедрением цифровизации, инновации, компьютеризации во все сферы жизни. Основным двигателем инновационного развития является человеческий капитал деятельности людей, обладающих креативностью, творческими решениями, уникальностью и т. д. Инновационная экономика складывается из взаимовлияния социально-экономических систем, человеческого капитала, а также технологического развития, которое основывается на науке и образовании, накопленных знаний и опыта. Для наибольшего взаимодействия между инновациями и человеческим капиталом необходимо учитывать, на каком уровне находится человеческий капитал в социально-экономической системе. Для раскрытия индивидуального человеческого капитала важна вовлеченность в деятельность организации, которая должна обеспечить всем необходимым свой нематериальный актив. Таким образом, индивидуальный капитал может быть раскрыт и расширен благодаря трансферу на новый микроуровень.

Обзор литературы

Вопросы человеческого капитала притягивали ученых и исследователей еще в XVIII в. Важность государственных вложений в сферу образования и здравоохранения в своих трудах обозначил Дж. Минцер [См.: 1; 5]. Стоит отметить, что Т. Шульц был первым ученым, кто ввел в экономическую науку понятие «человеческий капитал». Он утверждал, что движимой силой социально-экономических процессов выступают человеческие способности, которые имеют хорошую базу знаний и находятся в постоянном развитии, подчеркнув, что инвестиции должны быть направлены именно на образование [См.: 7]. Благодаря возможностям и способностям, имеющимся у человеческого капитала, компания может получать больше дохо-

да [14]. Российские авторы также рассматривали понятие человеческого капитала. М. Критский и Ю. Корчагин утверждали, что в человеческий капитал необходимо постоянно инвестировать в виде новых знаний, искусства, культуры [9; 11, с. 106]. Российские ученые, рассматривая человеческий капитал, указывают на совокупность навыков, знаний и умений человека, а также интеллектуальных способностей, которые нарабатываются с помощью обучения на протяжении всей жизни [12; 15]. Таким образом, человеческий капитал на протяжении четырех веков является основой и силой движения в социально-экономических системах, находясь в постоянных трансформациях, зависящих от внешнего и внутреннего климата как внутри страны, так и за ее пределами.

Развитие любой организации в современном мире строится на инновационных продуктах, новых технологиях, которые происходят из-за жесткой конкуренции на рынке в условиях неопределенности [2; 3]. Жизненный цикл продукта становится короче, требования клиентов быстро меняются. Для того чтобы компания развивалась и соответствовала всем требованиям рынка, необходимо задействовать самый главный потенциал. При успешном использовании потенциала компании можно оптимизировать и наладить эффективные бизнес-процессы, а также занимать лидирующие позиции на рынке.

С переходом на новый технологический уклад в стране, который характеризуется внедрением новых технологий, новаций, автоматизации, информатизации и другого, на предприятиях формируется инновационный потенциал человеческого капитала [20]. Существуют различные подходы к определению инновационного потенциала у наших соотечественников. В. Н. Гунин с соавт. определяет данное понятие как меру готовности выполнять инновационные задачи и цели с помощью внедрения новаций [16]. А. А. Трифилова с соавт. считает, что эффективно использовать задачу при максимальных экономических ресурсах — это способность хозяйствующего субъекта [17]. Н. А. Скипина предлагает рассматривать инновационный потенциал совместно с организационно-управленческим, ресурсным,

производственно-функциональным потенциалом [18]. Е. А. Лаптева делает акцент на взаимосвязанности с кадровым, финансовым, производственным, научно-техническим потенциалом [19]. Существующие подходы разных авторов к определению инновационного потенциала предполагают систему взаимосвязанных кадровых, финансовых, технологических, материальных ресурсов, которые позволяют использовать новшества, инновационные продукты, обеспечивающие устойчивое развитие предприятия [8]. Однако стоит заметить, что без инновационных составляющих на предприятии и постоянного развития инновационного потенциала человеческого капитала оно не может существовать конкурентоспособно на рынке. Для эффективного обеспечения инновационного потенциала в стране, а далее на уровне региона и предприятия должны взаимодействовать основные сферы экономики и власти [10]. При целенаправленном, непрерывном, динамическом процессе всех участников можно достичь высокой степени инновационного развития [6].

Результаты исследования и их обсуждение

Основная особенность человеческого капитала заключается в том, что он не может быть продан другим лицам [13]. Авторами была выделена классификация по уровням человеческого капитала в социально-экономической системе. Основной целью нашего исследования является то, что человеческий капитал, может проявляться по-разному на каждом выделенном нами уровне. Человеческий капитал имеет личные качества, возможности и особенности. Они могут быть врожденными и приобретенными. Когда сотрудника принимают в организацию, от него ждут полной отдачи его работоспособности, увлеченности своим делом и раскрытия новых возможностей. При поступлении в организацию у сотрудника уже присутствует свой индивидуальный человеческий капитал, который может быть в совокупности с приобретенными и врожденными способностями. Индивидуальный человеческий капитал может быть раскрыт полностью или только частично. Для более эффективного раскрытия данного сотрудника необходимо создать максимально комфортные, а иногда и стрессовые ситуации, которые помогут вовлечь в деятельность по определенным вопросам. Благодаря такой увлеченности процессом и определенной среде сотрудник может раскрыть свой потенциал на новом уровне. Переход из индивидуального человеческого капитала на микроуровень может произойти в связи с постоянными обучением, проведением раз-

личных тренингов, выполнением инновационных задач, внедрением новых технологий. Организация должна заботиться и развивать своих сотрудников для большей продуктивности и эффективности использования человеческого капитала. Стоит отметить: когда происходит трансфер из одного уровня на другой (к примеру: индивидуальный переходит на микроуровень — человеческий капитал организации), необходимо создать определенную среду и комфорт в организации для полного вовлечения и раскрытия, а также приобретения новых способностей и возможностей человеческого капитала. Важно понимать, что на разных уровнях социально-экономических систем человеческий капитал трактуется по-разному (рис. 1).

Первый уровень — индивидуальный. Индивидуальный человеческий капитал включает в себя личные качества человека, такие как здоровье, образование, творчество, умения, способности, лидерство. Второй уровень — микроуровень. Человеческий капитал организации относится к нематериальным активам и несет определенную ценность для организации. Это могут быть ноу-хау, технологии, идеи, исследования в организации с помощью знаний и опыта сотрудников, посредством развития и обучения. Третий уровень — мезоуровень. Региональный человеческий капитал является основой движущей силы социально-экономических систем и развития региона. Оценивается через уровень образования, профессиональной подготовки, квалификации населения, который способствует конкурентоспособности и росту региона. Четвертый уровень — макроуровень. Национальный человеческий капитал страны выражается через качество жизни, с помощью национальных программ со стороны государства. Он включает в себя социальный, политический капитал, интеллектуальные приоритеты, которые обеспечивают экономический рост страны. Пятый уровень — глобальный уровень. Глобальный человеческий капитал содержит в себе личные качества, опыт, уровень образования, имеет важную экономическую ценность в рабочей силе по всему миру и способствует развитию мировой экономики.

Инновационный потенциал человеческого капитала формируется под влиянием взаимосвязанных особенностей, которые включают в себя отраслевое развитие территории, высокий уровень инновационной инфраструктуры, уровень образования и занятости населения, наличие научного потенциала сотрудников на предприятиях [4]. Инновационный потенциал предприятия может быть оценен по различным взаимосвязанным элементам. Среди

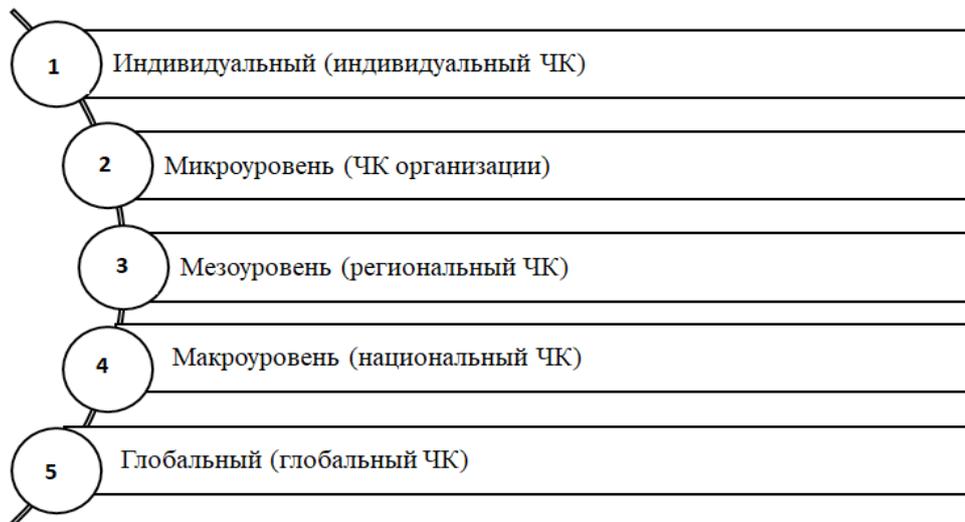


Рис. 1. Уровни человеческого капитала в социально-экономической системе
 Fig. 1. Levels of human capital in the socio-economic system

Примечание: составлено авторами.

основных структурных элементов выделяют человеческие, материальные, финансовые, технологические, информационные ресурсы. Также есть компетентностные элементы (знания, навыки, возможности и способности работать), а также ментальные, которые выражаются в образе мышления, духовности, значимости в компании. Для стратегического развития компании необходимо большую часть финансов тратить на ресурсную составляющую, а именно на материально-техническую базу и современное оборудование и технологии. С помощью человеческого капитала осуществляются развитие и контроль всех процессов в компании. Высококвалифицированные специалисты являются важным ресурсом для эффективного инновационного развития.

Работодатели при поиске новых сотрудников все чаще делают упор на личностные характеристики, но также не забывают об уровне образования и опыте на предыдущем месте работы. Исходя из проведенного анализа методом анкетирования компании hh.ru, основную ценность в соискателе работодатели видят во взаимодействии с людьми (8,9%), гибкости ума и клиентоориентированности (8,5%), меньше всего ценность представляет умение управлять людьми (5,7%). Данные указаны на рис. 2.

Из данного анализа можно выделить две категории. Первая категория включает в себя такие навыки, как креативность, критическое мышление, формирование собственного мнения, комплекс-

ное многоуровневое решение, эмоциональный интеллект, гибкость ума. С помощью данных навыков осуществляется трансфер ко второй категории, которая включает в себя: умение управлять и взаимодействовать с людьми, вести переговоры, клиентоориентированность. Компания должна предоставить для своих сотрудников максимальный комфорт и уникальные условия труда, для того чтобы человеческий капитал был вовлечен в стратегические задачи, а также смог развивать и улучшать свои способности и личные качества в рамках труда.

Применение инноваций, новых технологий формирует инновационный потенциал человеческого капитала, который складывается из следующих составляющих: уровень образования, навыки и опыт в профессиональной сфере, постоянное обучение новаторов, повышение квалификации, развитие коммуникативных связей, гибкость и креативность в работе, способность к работе с большими объемами данных. Со стороны компании необходимо поддерживать определенный уровень инноваций, предоставлять для сотрудников современную материально-техническую базу, инвестировать в развитие своих подопечных посредством обучения по различным программам и необходимым знаниям, поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, обеспечивать своевременную оплату труда и развивать уровень мотивации и стимулирования для своих сотрудников. Предприятия, которые возвращают

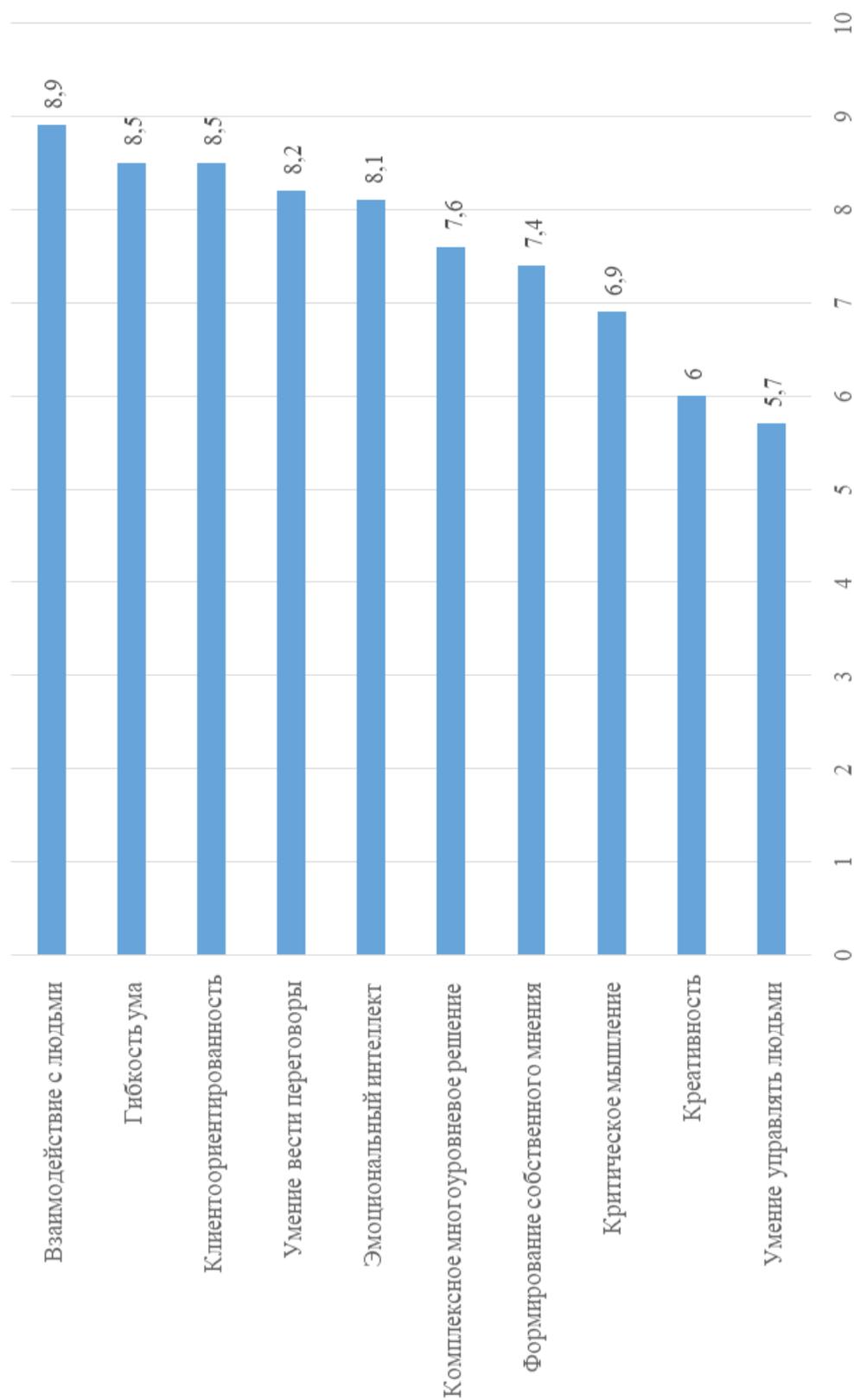


Рис. 2. Наиболее ценные навыки, по мнению работодателей, для соискателей на 2021 г.

Fig. 2. The most valuable skills, according to employers, for job seekers in 2021

Примечание: данные аналитиков hh.ru.

инновационный потенциал человеческого капитала, повышают инновационное развитие региона, которое в дальнейшем складывается в инновационное развитие страны.

Использование инновационного потенциала человеческого капитала в развитии инновационных процессов позволяет решать важные задачи в регионе: финансовая стабильность на уровне как компании, так и региона, техническое переоснащение, политика инновационного развития, внедрение новаторских проектов, создание уникальных условий для работы, формирование системы подготовки и повышения квалификации кадров, увеличение качества и уровня образования, привлечение новых партнеров как межрегионального значения, так и внешнеэкономического.

Выводы

В условиях нового технологического уклада возрастает конкурентная борьба на рынке. Для того чтобы занимать лидирующие позиции, необходимо постоянно менять процесс производства, внедрять новые технологии, предоставлять уникальные и качественные услуги. Однако в современном мире, где важную роль играет человеческий

капитал, необходимо постоянно развивать и увеличивать знания, навыки, способности. В мире новаций, новых технологий, большого объема информации на предприятии формируется инновационный потенциал человеческого капитала. Исходя из изложенного материала, инновацию можно рассматривать как процесс формирования и преобразования новых идей, знаний, новаций, которые характеризуются новыми технико-экономическими показателями. Основная идея инновационного потенциала человеческого капитала заключается в том, чтобы на микроуровне организация предоставляла определенные условия труда, которые могли бы максимально вовлекать индивидуальный человеческий капитал, а также раскрывать и развивать его. Система совершенствования инновационного потенциала должна включать в себя повышение качества и уровня человеческого капитала за счет постоянного развития инновационных составляющих, творческого и интеллектуального подхода к своим рабочим вопросам, развивать инновационное мышление и выводить своих сотрудников на новый уровень, который постоянно меняется ввиду различных внутренних и внешних факторов.

Список литературы

1. Иванов М. И. Основные положения теории человеческого капитала и их развитие // Вестник Чеченского государственного университета. 2019. Т. 36, № 4. С. 92—97.
2. Абдельмаджид Фатхи Э. Ю. Теоретический обзор роли человеческого капитала в экономическом росте // Креативная экономика. 2019. Т. 13, № 4. С. 651—660.
3. Алексева Ю. С. Модель управления человеческим капиталом с целью повышения конкурентоспособности предприятия // Казанский экономический вестник. 2019. № 4 (42). С. 107—114.
4. Парахина В. Н., Устаев Р. М., Васюченко Л. П. Инновационный потенциал человеческого капитала в региональной экономике: проблемы и пути развития // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2017. № 4 (61). С. 97—105.
5. Кондаурова И. А. Конкурентоспособность рабочей силы как характеристика человеческого капитала в условиях формирования экономики знаний // Фотинские чтения. 2018. № 1 (9). С. 174—183.
6. Чажаев М. И., Петров Д. В. Разработка механизма управления построением инновационного потенциала человеческого капитала в региональной экономической системе // Вестник Академии знаний. 2020. № 41 (6). С. 297—300.
7. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: The Univ. of Chicago, 1994. 412 p.
8. Дохильгова Д. М., Мисаков В. С. Проблемы и особенности разработки модели управления выстраиванием инновационного потенциала человеческого капитала в региональной экономической системе // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 31 (5). С. 107—110.
9. Критский М. М. Человеческий капитал. Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. 117 с.
10. Славнецкова Л. В. Оценка инновационного потенциала человеческого капитала // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2019. № 2 (22). С. 138—144.
11. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях. Воронеж: ЦИРЭ, 2004.

12. Воронина Е. В., Ким О. Л., Фугалевич Е. В. Человеческий капитал в экономическом пространстве // Экономика. Бизнес. Право. 2016. № 11—12 (20). С. 5—16.
13. Тугускина Г. Н., Тимохова К. А., Чубукова И. В. Роль человеческого капитала в инновационном развитии предприятия // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. 2019. № 1 (9). С. 24—32.
14. Калюгина С. Н., Мухорьянова О. А., Симанкина М. В. Содержание понятия человеческого капитала в контексте применения к инновационному потенциалу региона // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2019. № 5 (74). С. 44—52.
15. Капкаев Ю. Ш., Руденко Д. С. Развитие теории человеческого капитала в современных условиях // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 6 (440). С. 38—43.
16. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7 / В. Н. Гунин, В. П. Баранчеев, В. А. Устинов, С. Ю. Ляпина. М.: ИНФРА-М, 2000. 272 с.
17. Коробейников О. П., Трифилова А. А., Коршунов И. А. Роль инноваций в процессе формирования стратегии предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. № 3.
18. Скипина Н. А. Инновационный потенциал предприятия и его составляющие // Проблемы современной экономики. 2013. № 15. С. 92—96.
19. Лаптева Е. А. Проблемы оценки инновационного потенциала промышленных предприятий // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2014. № 3 (3). С. 48—53.
20. Савицкая О. Е. Интеллектуальный капитал как инструмент управления инновационным потенциалом предприятия // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2022. № 1 (33). С. 139—146.

Reference

1. Ivanov MI. The main provisions of the theory of human capital and their development. *Vestnik Chechenskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Chechen State University*. 2019;(36-4):92-97. (In Russ.).
2. Abdelmajid Fathi EY. Theoretical review of the role of human capital in economic growth. *Kreativnaya ekonomika = Creative Economy*. 2019;(13-4):651-660. (In Russ.).
3. Alekseeva YuS. Model of human capital management in order to increase the competitiveness of the enterprise. *Kazanskij ekonomicheskij vestnik = Kazan Economic Bulletin*. 2019;(4(42):107-114. (In Russ.).
4. Parakhina VN, Mustaeв RM, Vasyuchenok LP. Innovative potential of human capital in the regional economy: problems and ways of development. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta = Bulletin of the North Caucasus Federal University*. 2017;(4(61):97-105. (In Russ.).
5. Kondaurova IA. Competitiveness of the labor force as a characteristic of human capital in the conditions of formation of the knowledge economy. *Fotinskie chteniya = Fotinsky readings*. 2018;(1(9):174-183. (In Russ.).
6. Chazhaev MI, Petrov DV. Development of a management mechanism for building the innovative potential of human capital in the regional economic system. *Vestnik Akademii znaniy = Bulletin of the Academy of Knowledge*. 2020;(41-6):297-300. (In Russ.).
7. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: The University of Chicago; 1994. 412 p.
8. Dakhkilgova DM, Misakov VS. Problems and features of developing a management model for building the innovative potential of human capital in the regional economic system. *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya = Natural-humanitarian studies*. 2020;(31(5):107-110. (In Russ.).
9. Kritskiy MM. Human capital. Leningrad: LSU Publ. House, 1991. 117 p. (In Russ.).
10. Slavnetskova LV. Assessment of the innovative potential of human capital. *Aktual'nye problemy ekonomiki i menedzhmenta = Actual problems of economics and management*. 2019;(2(22):138-144. (In Russ.).
11. Korchagin YuA. Human capital and development processes at macro and micro levels. Voronezh: CIRE; 2004.
12. Voronina EV, Kim OL, Fugalevich EV. Human capital in the economic space. *Ekonomika. Biznes. Pravo = Economy. Business. Right*. 2016;(11-12(20):5-16. (In Russ.).
13. Walras L. Elements of pure political economy. Moscow: Izograf; 2000. 448 p.
14. Kalugina SN, Mukhoryanova OA, Semakina MV. The content of the concept of human capital in the context of application to the innovative potential of the region. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta = Bulletin of the North Caucasus Federal University*. 2019;(5(74):44-52. (In Russ.).

15. Капкаев Ю.Ш., Руденко Д.С. Development of the theory of human capital in modern conditions. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2020;(6(440):38-43. (In Russ.).
16. Gunin VN, Barancheev VP, Ustinov VA, Lyapin SYu. Innovation management: 17-module program for managers "Organization development management". Module 7. Moscow: INFRA-M; 2000. 272 p.
17. Korobeynikov OP, Trifilova AA, Korshunov IA. The role of innovations in the process of forming an enterprise strategy. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and abroad*. 2000;(3):1-15. (In Russ.).
18. Skipina NA. Innovative potential of the enterprise and its components. *Problemy sovremennoj ekonomiki = Problems of modern economy*. 2013;(15):92-96. (In Russ.).
19. Lapteva EA. Problems of assessing the innovative potential of industrial enterprises. *Aktual'nye problemy ekonomiki i menedzhmenta = Actual problems of economics and management*. 2014;(3(3):48-53. (In Russ.).
20. Slavnetskova LV. Assessment of the innovative potential of human capital. *Aktual'nye problemy ekonomiki i menedzhmenta = Actual problems of economics and management*. 2019;(2(22):138-144. (In Russ.).

Информация об авторах

Ю. Ш. Капкаев — кандидат экономических наук, профессор кафедры отраслей и рынков.

Д. С. Руденко — аспирантка.

Information about the authors

Yuner Sh. Kapkaev — Candidate of Economic Sciences, Professor of the Department of Industries and Markets.

Daria S. Rudenko — Postgraduate student.

Статья поступила в редакцию 04.11.2022; одобрена после рецензирования 30.11.2022; принята к публикации 05.12.2022.

The article was submitted 04.11.2022; approved after reviewing 30.11.2022; accepted for publication 05.12.2022.

Вклад авторов: авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.