

УДК 331.108 DOI: 10.14451/1.221.173

Управление человеческим капиталом в аспектах инновационной активности промышленных предприятий

© 2023 Королева Ксения Сергеевна

Старший преподаватель кафедры бизнес-информатики, кандидат экономических наук.

Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет).

Россия, Санкт-Петербург.

E-mail: ks.korolewa@yandex.ru

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная компетентность, промышленные предприятия, инновационная активность.

Человеческий капитал является определяющим вектором развития промышленных предприятий в условиях инновационных изменений. Теоретические основы развития человеческого капитала рассматривались во многих отечественных и зарубежных исследованиях. Предметом исследования данной статьи являются тенденции и закономерности развития концепции управления человеческим капиталом в условиях инновационной активности промышленных предприятий. Объектом исследования является понятие человеческий капитал.

Управление человеческим капиталом является одной из ключевых задач руководства промышленного предприятия, особенно в условиях инновационных изменений. В этих условиях компании важно не только формировать команды с высокой квалификацией и навыками, но и уделять большое внимание их развитию и мотивации.

Переосмысление применения эффективного инструментария такого воздействия на персонал связывают с повышением интереса к изучению действенных методов повышения производительности труда и ведущей роли человеческих ресурсов в ней.

В России термин персонал стали активно заменять на «человеческие ресурсы» в годы перестройки, когда человека стали рассматривать

не с точки зрения занимаемой должности и ее характеристик, а как невозобновляемый ресурс, который играет ведущую роль в удовлетворении потребностей предприятия.

Концепция управления человеческими ресурсами базируется на применении компетентностного процессного подхода к управлению, а также активном применении различных методик и методов мотивации и стимулирования труда. Успешность применения выбранного инструментария здесь оценивается через такие показатели как:

- Рентабельность;
- Конкурентоспособность;
- Лояльность;
- Удовлетворенность.

Данные показатели, как правило, воспринимаются, как источник необходимых издержек.

В свою очередь управление человеческим капиталом рассматривает персонал как капитал, инвестиции в который должны приносить доход.

Развитие человеческого капитала включает в себя несколько аспектов:

1. Подбор и найм персонала. При подборе кандидатов важно учитывать их опыт, образование, профессиональные навыки и соответствующую мотивацию. Помимо этого, нужно убедиться в соответствии между персоналом и социальной средой на предприятии, в том числе в ценностях, миссиях, целях и корпоративной культуре.
2. Обучение и развитие персонала. Промышленные предприятия должны иметь ясное понимание того, что их персонал может успешно выполнять задачи в условиях инновационных изменений. Для этого необходимо обновлять знания и умения сотрудников, проводить специализированные курсы обучения, организовывать программы профильного обучения и так далее. В то же время эти программы должны быть связаны с фактическими потребностями и задачами предприятия.
3. Мотивация персонала. Хорошо мотивированный персонал — это гарантия успешности предприятия, особенно в условиях инновационных изменений. Для достижения этой цели необходимо, чтобы сотрудники чувствовали свою значимость, а также получали соответствующую оплату, бонусы, вознаграждения и т. д. Управление мотивацией персонала может осуществляться через системы стимулирования, заработной платы, развития культуры сотрудничества и коллективного участия в проектах, совершенствования условий работы и др.
4. Проведение эффективной коммуникации между сотрудниками и руководством. Еще одним важным аспектом управления человеческим капиталом является проведение эффективной коммуникации между руководством и сотрудниками. В этом случае

важно, чтобы сотрудники чувствовали эмоциональную поддержку и уважение со стороны руководства, а также высокий уровень прозрачности и ответственности.

Ключевым элементом в развитии концепции управления человеческим капиталом промышленного предприятия стало развитие инновационной активности предприятий промышленной сферы.

Инновационная активность промышленных предприятий — это способность компании создать и внедрять новые, более эффективные и универсальные технологии, которые могут увеличивать производительность, снижать издержки, улучшать качество продукции и удовлетворять потребности потребителей.

Инновационную активность на промышленных предприятиях можно считать ключевым фактором успеха, поскольку в условиях быстро меняющегося рынка и повышенных требований со стороны потребителей, промышленные предприятия не могут позволить себе оставаться на месте. Ниже представлены основные аспекты инновационной активности промышленных предприятий:

1. Внедрение новых технологий. Промышленные предприятия должны активно работать над созданием и внедрением новых технологий, которые обеспечат более высокую качественную продукцию и снижение издержек. Для этого компании должны уделять внимание научно-исследовательской работе, сотрудничать с различными исследовательскими центрами и участвовать в государственных программах научно-технического развития.
2. Сотрудничество с другими компаниями. Сотрудничество с другими промышленными предприятиями позволяет компаниям обмениваться опытом, получать новые идеи и развивать взаимовыгодные отношения. Сотрудничество может также включать создание совместных предприятий или партнерских отношений.

3. Научно-исследовательская деятельность. Активное участие в научно-исследовательской деятельности позволяет компаниям разрабатывать новые методы и приемы производства, снижать издержки и увеличивать конкурентоспособность.
4. Культура инноваций. Важным фактором успешной инновационной деятельности является создание культуры инноваций внутри компании. Эта культура должна поощрять идеи и творческие решения, содействовать внедрению новых технологий и развивать сотрудничество и обмен опытом.
5. Инвестирование в инновационную деятельность. Инвестирование в инновационную деятельность – это вложение средств в качественные исследования, разработку новых технологий и обучение сотрудников. Промышленные предприятия должны осознавать, что инвестирование в инновации является инвестированием в свое будущее и успех.
6. Система контроля и анализа результатов инновационной деятельности. Промышленные предприятия должны проводить анализ эффективности внедрения новых технологий и контролировать результаты их использования. Этот подход позволит компаниям быстро реагировать на изменения на рынке и формировать инновационную стратегию.

В целом, инновационная активность промышленных предприятий – это многосторонний процесс, который предполагает постоянное внимание к развитию научно-технического потенциала, обновления компетенций персонала и системы управления, а также создание культуры инноваций.

В данном контексте человеческий капитал стоит рассматривать как совокупность знаний, навыков, опыта и потенциала сотрудников компании, которые могут создавать ценность и обеспечивать конкурентоспособность предприятия. В инновационном развитии промышленных предприятий человеческий капитал играет значительную роль как элемент, который обеспечивает внедрение новых идей, технологий и инноваци-

онных решений.

Основные аспекты, которые показывают важность сотрудников в концепции инновационного развития предприятий промышленной отрасли:

1. Коллективный интеллект и исследовательская деятельность.
2. Развитие и совершенствование навыков.
3. Развитие творческого мышления.
4. Культура работы в команде.
5. Мотивация и стимулирование персонала.

В более подробном рассмотрении данных элементов, можно сделать вывод о том, что:

1. Коллективный интеллект и исследовательская деятельность. Компании, где сотрудники обладают высоким уровнем интеллекта, могут успешно разрабатывать и распространять новые идеи. Компания может привлечь этот ресурс, создавая условия для привлечения команд научных исследователей и наладив сотрудничество со специализированными учебными заведениями.
2. Развитие и совершенствование навыков. Промышленные предприятия должны обеспечивать своих сотрудников возможностью постоянного обучения и развития навыков в сфере инновационных технологий и новых принципов работы. В то же время важно обеспечить сотрудников своевременными изменениями, которые будут происходить на рынке в связи с развитием новых технологий и принципов работы.
3. Развитие творческого мышления. Промышленные предприятия должны создавать условия, в которых сотрудники могут проявлять свои творческие способности, выдвигать новые идеи и практические решения на промышленное предприятие. Для этого могут быть проведены конкурсы и мотивационные программы, способствующие развитию творческого мышления.
4. Культура работы в команде. Работа в команде позволяет эффективно решать задачи, повышать качество инновационной деятельности и получать больший успех. Компании должны

создавать условия для формирования команд с высоким уровнем социальных и профессиональных навыков, способствующих раскрытию потенциала команды и развитию положительного коллективного духа.

5. Мотивация и стимулирование персонала. Промышленные предприятия должны создавать условия, которые могут мотивировать персонал на повышение качества своей работы и на создание новых уникальных проектов. Для этого могут быть проведены конкурсы, мотивационные программы, повышения заработной платы, премии и другие вознаграждения.

Человеческий капитал является ключевым элементом инновационного развития промышленных предприятий. Компании должны сосредоточить все усилия на создании сильного образовательного фонда, формировании высокого уровня автоматизации, проектировании качественных материалов и стимулировании высокой мотивации персонала, чтобы найти эффективное решение технологических, производственных и экономических проблем, повышая свою производительность и конкурентоспособность.

Решением данной проблематики видится развитие инновационной и информационной компетентности сотрудников.

Научные положения сходятся в том, что инновационная компетентность — это личное качество, характеризующее сотрудника, связанное с проявлением и развитием его творческого потенциала, выраженное в индивидуальном инновационном поведении и инновационном развитии [5]. Следует также выделить ряд особенностей инновационной компетентности:

- вовлеченность в инновационные процессы;
- демонстрация приверженности ценностям и верность интересам организации;
- поддержка новых идей;
- творческий подход к решению поставленных задач;
- проявление инициативы в своей деятельности;
- готовность к командной работе.

В целом управление человеческим капиталом является важной составляющей успешного бизнеса, особенно в условиях инновационных изменений. Правильно сформированный и развивающийся персонал, мотивированный на достижение общих целей, способен добиться значительного успеха в таких условиях. Но для этого необходимо принимать решения на основе фактов, оценивать риски и возможности, а также активно сотрудничать со специалистами в данной области.

Библиографический список

1. Батракова Л. Г. Человеческий капитал в экономике 21 века: политэкономический аспект // Теоретическая экономика. — 2021. — 7 (79). — С. 51–58.
2. Бондаренко М. С. Социальная сфера как институциональная среда производства человеческого капитала и сфера осуществления инвестиций в человеческий капитал // Actual Problems of Civil Rights. — 2022. — 1 (19). — С. 165–179.
3. Габдуллин Н. М., Киршин И. А. Комплексное управление инновационным развитием на основе интеллектуального капитала // Интеллект. Инновации. Инвестиции. — 2022. — № 2. — С. 31–43.
4. Каравай А. В. Институциональные барьеры роста человеческого капитала высококвалифицированных специалистов // Журнал институциональных исследований. — 2021. — № 3. — С. 131–143.
5. Ковельский В. В. Совершенствование методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития высшего учебного заведения : дис. ... д-ра экономических наук : 08.00.05 / Ковельский Виктор Владиславович. — Самара, 2021.