

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ / SOCIO-CULTURAL ASPECTS BUSINESS ACTIVITY

Оригинальные статьи / Original articles

DOI 10.24182/2073-6258-2022-21-1-94-98



Влияние человеческого капитала на инновационное развитие организации

М. В. Дорохов

Аспирант

Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского, Брянск, Россия

dinothavr@yandex.ru

Аннотация: В современной экономике человеческий капитал организации и интеллектуальный капитал взаимозаменяются. Качество человеческого капитала (образование, знания, инновации) влияет на мощность предприятия и его развитие. На основе ресурсов, основанных на знаниях, разработана гипотеза взаимодействия человеческого капитала и уровня инновационности организации. Человеческий капитал является неотъемлемой частью инновационного развития и инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновации, интеллектуальный капитал, социальный капитал, человеческий капитал.

The impact of human capital on the innovative development of the organization

M. V. Dorokhov

Postgraduate student

Bryansk State University named after Academician I. G. Petrovskogo, Bryansk, Russia

dinothavr@yandex.ru

Abstract: In the modern economy, the human capital of an organization and intellectual capital are interchangeable. The quality of human capital (education, knowledge, innovation) affects the capacity of the enterprise and its development. On the basis of knowledge-based resources, a hypothesis of the interaction of human capital and the innovativeness of the organization has been developed. Human capital is an integral part of innovative development and innovation activity.

Keywords: innovation, intellectual capital, social capital, human capital.

Введение

Самыми важными элементами создания ценностей организации в экономике являются нематериальные активы и инвестиции. Важным источником экономического богатства является «знание», включающее человеческий капитал и интеллектуальный капитал, которые являются нематериальными активами. Создание и управление данными активами напрямую влияет на экономическое богатство. Таким образом, знания — это ресурс, значимость которого возросла. На сегодня знания являются важным компонентом для конкурентоспособности или даже преимущества, в большей части. Знания преобразуют нематериальные ресурсы в финансовый капитал организации.

Интеллектуальный капитал — это источник преимущества организации на конкурентоспособном рынке. Интеллектуальный капитал представляет собой превращение каких-либо знаний, информации и других нематериальных активов в богатство организации и ресурсы для экономического развития. Данный капитал сильно влияет на работу организации.

Интеллектуальный капитал и нематериальные активы давно стали темой исследования ученых. Результаты исследования важны правительствам стран, а также крупным и средним компа-

ниям и инвесторам. Между инновационным развитием и интеллектуальным капиталом имеются определенные сложности, с ликвидацией которых справляется человеческий капитал. В исследованиях закрепилось мнение, что инновация — это продукт интеллектуального капитала [1], а также, что управление знаниями — это инновационный процесс [2].

Человеческий капитал играет ведущую роль в инновационном развитии предприятия или любой другой организации.

Интеллектуальный капитал как часть рыночной стоимости организации

Преимуществом организации в плане конкурентоспособности являются талантливые специалисты, уровень способностей которых выше среднего, также большое значение имеет мотивация специалистов. Мотивированные работники в совокупности с их опытом и навыками в большинстве случаев имеют совершенно другой уровень человеческого капитала — более высокий. Данные сотрудники представляют ценность для организации и напрямую способствуют инновационному развитию.

Каким образом мотивировать своих сотрудников, чтобы они использовали свои знания и навыки для получения выгоды организации, является загадкой. Люди очень редко и неохотно проявляют инициативу, возможно, из-за страха совершить ошибку, а затем потерять должность или работу вовсе. Развитие организации и внедрение инноваций должно предусматривать развитие работника. Человеческий капитал является фактором инновационного развития. Требуется создать условия для развития сотрудников в целом, их навыков и способностей, а также победить страх экспериментатора.

Современная рыночная экономика — это финансовое поступление денежных средств. В рыночную стоимость организации входят финансовые активы и интеллектуальный капитал. Все организации в основном мотивируют и стимулируют ключевых сотрудников и используют их знания для подчеркивания имиджа бренда и для увеличения финансового капитала организации. Также используют так называемый «коллективный разум» для увеличения производства и получения богатства. В основном рыночная цена организации зависит от её инновационного развития и «качества» сотрудников, что возможно увеличить за счет финансирования. Организации, которые повышают качество собственного человеческого капитала, который требуется для конкурентоспособности, потенциально имеют больше шансов для инновационного прорыва.

На сегодняшний день все организации сознают, что реальную стоимость их предприятий составляет не только финансовый, но и интеллектуальный капитал. Последний играет важнейшую роль как ресурс. Схематично взаимосвязь между созданием рыночной стоимости организации и индивидуальным капиталом представлена на рисунке 1.

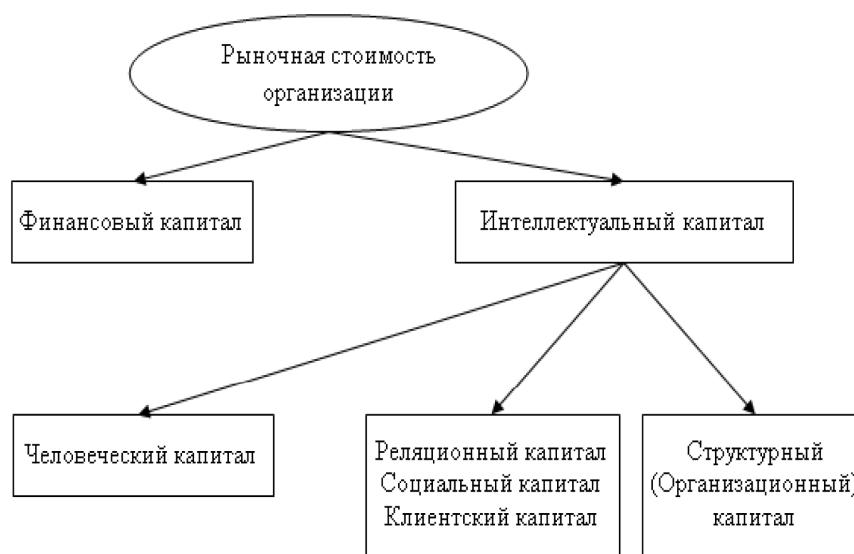


Рис. 1. Рыночная стоимость организации

Финансовый капитал организации представляет собой денежные средства и ценные бумаги.

Интеллектуальный капитал организации — это знания, опыт и профессионализм сотрудников, в совокупности организация получает финансовые средства. Все мысли, идеи, планы являются нематериальными активами, которые улучшают внутренние процессы организации. Интеллектуальный капитал считается активом. Его используют для получения и увеличения прибыли, привлечения новых клиентов, а также для создания новой продукции. В целом интеллектуальный капитал определяется как все знания и информация, которыми владеет организация. В состав интеллектуального капитала входит человеческий капитал, информационный капитал, интеллектуальная собственность, клиентский капитал, а также учебный капитал. Интеллектуальный капитал состоит из совокупности знаний и располагает их по значимости и важности.

Человеческий капитал организации состоит из сотрудников, их врожденных и приобретенных знаний, навыков, способностей, таланта и области образования. Формирование человеческого капитала организации осуществляется следующими методами:

- приобретение (отбор и наем);
- привлечение и удержание;
- развитие и обучение;
- слияние и (или) поглощение.

Человеческий капитал организации можно определить как знания, навыки, опыт и инициативы, которыми обладают сотрудники, и представить в виде формулы (1):

$$\text{Человеческий капитал} = \text{Знания} + \text{Умения} + \text{Опыт} + \text{Инициативы}. \quad (1)$$

Человеческий капитал может составлять от 30% до 80% общей стоимости бизнеса. Успех организации во многом зависит от качества человеческого капитала. А от него напрямую зависит конкурентоспособность любой организации, а также производства товаров и услуг. Можно сказать, что человеческий капитал и человеческий потенциал одно и то же и эти понятия взаимозаменяемы. Конечно, различие между ними есть, но очень незначительные. Человеческий капитал можно считать одной из составных частей рыночной стоимости какой-либо организации, которые требуются для успеха организации. Человеческий капитал является важным фактором развития. Также он положительно влияет на инновационное развитие.

В состав характеристики интеллектуального капитала входит много понятий и определений, схожих между собой, в разных источниках разные — реляционный капитал, социальный капитал, клиентский капитал, но данные виды капиталов имеют одни и те же параметры.

Реляционный капитал включает в себя отношения с клиентами; отношения и сотрудничества с поставщиками и организациями; товарные знаки и названия, имеющие значение только в отношениях с клиентами; различные лицензии и франшизы. Реляционный капитал способствует развитию и получению знаний на месте, что является важным фактором для организаций в сфере инновационного развития.

Социальный капитал — это возможные выгоды от сотрудничества между людьми, группами людей или даже организациями. Социальный капитал является запасом знаний, которые образуются в самой организации или же при взаимодействии с внешним миром. Поток знаний сильно влияет на интеллектуальный капитал. В ходе работы сотрудников с использованием коллективных знаний повышается производительность рабочих и организации в целом. Термин «социальный капитал» приобрел широкое использование с 1990 года [3].

Структурный капитал — это знания, которые приобрела организация, создавая или анализируя информацию. Они хранятся в базах данных, пособиях, в самих рабочих процессах, в нормах организации и в технологической составляющей. Структурный капитал помогает функционировать человеческому капиталу. Структурный капитал принадлежит организации и остается там же и при ротации кадров внутри организации, и при приеме молодых специалистов. В состав структурного капитала входят следующие компоненты [4]:

- организационный капитал включает в себя философию организации и системы для привлечения возможностей организации;

- капитал процесса включает в себя методы, процедуры и программы, которые способствуют доставке товаров и услуг;
- капитал инноваций включает интеллектуальную собственность и некоторые другие нематериальные активы, к которым относятся знания и таланты сотрудников. Интеллектуальная собственность имеет способы защиты, такие как патенты, торговые марки и авторские права.

Инновация

Инновация — это всегда что-то новое или же улучшение старого, например создание нового продукта или услуги, новой системы и методов производства, а также организация и новые методы маркетинга. Внедрение инноваций и инновационных технологий очень важно для организации и для производства в целом. Инновация способствует развитию рынка. Конкурентоспособность фирмы или какой-либо организации во многом зависит от инноваций.

Знания, навыки и творчество сотрудников непосредственно влияют на инновационный процесс, на создание или внедрение нового. Инновации тесно связаны с профилем специалиста. На основе его знаний и навыков будут появляться новые теории, которые выделяют из себя точную информацию. Таким образом, делаем вывод, что инновация включает в себя приобретение новых знаний путем обработки уже имеющихся. Инновационный потенциал напрямую связан с эффективностью организации и её будущим. Стремление организации к развитию способствует развитию сотрудников, а развитие сотрудников повышает их значимость. Таким образом, ведущие специалисты наиболее ценны и составляют основу инновационного капитала. Любая организация идет к этому и создает стимулирующие программы, чтобы «заставить» сотрудников развиваться.

Все понимают, что для внедрения новой продукции или улучшения старой организациям требуется по-новому взглянуть на ряд вещей, а именно:

потребуется полностью изменить систему производства, произвести реорганизацию и реструктуризацию внутри организации, потребуются новые каналы поставки сырья и ресурсов и, возможно, потребуются совершенно иные ресурсы. Определенно, любая инновационная задумка, будь это идея или продукт, потенциально является товаром. Естественно, на этом можно заработать — купить, а в дальнейшем развить и запустить в массовое производство или же выгодно продать какую-либо идею, готовый продукт за выгодную стоимость.

Любые изменения связаны с человеческим капиталом, который напрямую влияет на инновационную деятельность, а именно на продукт и процесс его производства, а также менеджмент инноваций. Их взаимосвязь отображена на рисунке 2.

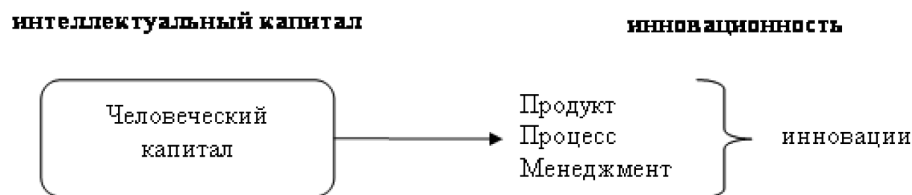


Рис. 2. Взаимоотношения человеческого капитала с инновациями

Человеческий капитал занимает важное место в создании нового продукта, а также дает ощутимый толчок к инновациям. Появление какой-либо инновации зависит от знаний сотрудников в своей области, что выступает в качестве преимуществ для конкуренции. Потеря таких сотрудников означает потерю части интеллектуального капитала организации и снижение конкурентоспособности. Инновационный продукт напрямую зависит от интеллектуального капитала, принадлежащего организации.

Заключение

Человеческий капитал является главным элементом интеллектуального капитала. Каждый сотрудник представляет ценность, требуется только стимулировать его развитие. Все сотрудники являются, в той или иной степени, инновационным потенциалом. А инновационное развитие организации зависит от интеллектуального капитала.

Список литературы

1. Ахуджа Г. Сети сотрудничества, структурные отверстия и инновации: продольное исследование. Административная наука ежеквартально. 2000. № 45. С. 425–455.
2. Коэн, У.М., Левинтал, Д. А. Способность к усвоению: Новый взгляд на обучение и инновации. Административная наука ежеквартально. 1990. № 35. С. 128–152.
3. Нахапиев, Д., Гошал, С. Стратегическое управление интеллектуальным капиталом и организационными знаниями. Нью-Йорк: Издательство Оксфордского университета. 2002. С. 673–698.
4. Субраманиам, М., Яундт, М. А. Влияние интеллектуального капитала на типы инновационных возможностей. Журнал Академии менеджмента. 2005. № 48. С. 450–463.

References

1. Ahuja G. Cooperation networks, structural openings and innovations: longitudinal research. Administrative Science quarterly. 2000. No. 45. Pp. 425–455.
2. Cohen, U. M., Levinthal, D. A. The ability to assimilate: A new look at learning and innovation. Administrative Science Quarterly. 1990. No. 35. Pp. 128–152.
3. Nahapiet, D., Goshal, S. Strategic management of intellectual capital and organizational knowledge. New York: Oxford University Press. 2002. Pp. 673–698.
4. Subramaniam, M., Yaundt, M. A. The influence of intellectual capital on the types of innovative opportunities. Journal of the Academy of Management. 2005. No. 48. Pp. 450–463.