

Роль человеческого капитала в процессе создания и внедрения инновационных решений

Role of Human Capital in the Process of Creation and Implementation of Innovative Solutions

А. АХМАДЕЕВ

Ахмадеев Амир Муллагалеевич, д-р экон. наук, профессор кафедры инновационной экономики Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: amir.ahmadeev@mail.ru

Перед лицом динамики изменений, происходящих в экономической среде, многие практики управления задаются вопросом, в чем же заключается рецепт успеха современного предприятия. Ответ часто сводится к одному слову – «инновации». Эффективное управление инновационным процессом связано с наличием соответствующих финансовых ресурсов и интеллектуального капитала, умением воспользоваться открывающимися возможностями или наличием многогранного взгляда на функционирование организации. Однако в настоящее время подчеркивается ключевая роль человеческого фактора в процессе генерации и адаптации инновационных решений. В связи с изложенным, целью статьи является попытка оценить значение человеческого капитала (как руководителей, так и рядовых сотрудников) в развитии инновационности субъектов малого предпринимательства.

Ключевые слова: человеческий капитал инновации, инновационный потенциал, факторы инноваций.

In the face of the dynamics of changes taking place in the economic environment, many management practitioners are wondering what is the recipe for the success of a modern enterprise. The answer often boils down to one word – "innovation". Effective management of the innovation process is associated with the availability of appropriate financial resources and intellectual capital, the ability to take advantage of emerging opportunities or a multifaceted view of the functioning of the organization. However, the key role of the human factor in the process of generation and adaptation of innovative solutions is currently emphasized. In connection with the above, the purpose of the article is an attempt to assess the importance of human capital (both senior and ordinary level) in the development of innovation of small businesses.

Keywords: human capital innovation, innovation potential, innovation factors.

Введение

Актуальность темы исследования. Темы, связанные с инновациями или инновационной деятельностью, очень часто поднимаются в научных публикациях и на профессиональных конференциях, а также являются неотъемлемой частью стратегии развития многих стран, регионов или предприятий. В настоящее время проблема инноваций присутствует практически на всех уровнях социальной и экономической жизни. Основной причиной популярности нововведений является их существенное значение для развития экономики. В макроэкономическом плане инновации рассматриваются как один из основных факторов экономического роста. В свою очередь, в годовом микроэкономическом выражении систематическое внедрение инноваций позволяет, в частности, обеспечить снижение издержек производства, повышение качества продукции и услуг, расширение предлагаемого ассортимента, улучшение удовлетворения потребностей потребителей и быстрое реагирование на изменение ожиданий покупателей.

Инновации в первые годы XXI века в РФ стали реализовываться в основном как инвестиции в современные технологии и машинный парк. Однако уже на протяжении нескольких лет наблюдается заметная тенденция, когда инновации связаны с инвестированием, но в нематериальные ресурсы – в основном, в человеческий капитал.

Исследованиями роли человеческого капитала в процессе разработки реализации инноваций занимались как отечественные (Александрова Т.В., Шилова Е.В., Путяткина Л.М., Арсеньева Н.В.), так и зарубежные (Afuah A., Archibald R.D., Archibald S.C.) исследователи.

Здесь уместно подчеркнуть, что трудно эффективно управлять бизнесом, не имея соответствующих знаний, опыта, навыков и приверженности. И дело тут в компетенции не только собственника предприятия, но, прежде всего, менеджеров и рабочих коллективов.

Цель статьи: определить роль человеческого капитала в инновационных процессах на предприятиях.

Задачи заключаются в следующем: 1) проанализировать теоретические предположения о важности человеческого капитала для инновационных процессов и представить текущее состояние исследований; 2) проанализировать детерминанты инновационного потенциала предприятия.

Методы исследований

Измерение человеческого капитала все еще очень сложно из-за нематериальной природы этого ресурса. Ограничения еще более ярко проявляются в международном контексте, когда трудно найти сопоставимые показатели человеческого капитала с учетом временной перспективы. Существует три основных подхода к измерению человеческого капитала: подход, основанный на затратах, подход, основанный на доходах, и подход, основанный на образовании. Подход, основанный на образовании, чаще всего используется в макроэкономических исследованиях, по крайней мере, по трем причинам: в связи с утверждением, что формальное образование является основным источником приобретения человеческого капитала, из-за сильной корреляции между этим и другими путями приобретения и из-за наличия сопоставимых международных данных. В данной статье используется подход, основанный на образовании.

Результаты

Инновационный потенциал предприятия

Инновационный потенциал – важная стратегическая составляющая, необходимая для прогрессивного развития на микро-, мезо- и макроуровнях. Под потенциалом (от лат. potential – сила) в широком смысле этого слова подразумеваются имеющиеся в наличии средства, резервы, источники, которые могут быть применены для достижения поставленной цели. Существует большое множество точек зрения исследователей, отражающих методологические и концептуальные подходы к оценке инновационного потенциала [2].

Для оценки инновационного потенциала предприятий в странах Европы, а с 2019 г. и в России, использует официальная методика Осло [6].

Инновационный потенциал предприятия, как и концепции инноваций, имеет множество интерпретаций в литературе – от узких понятий, представляющих его ключевые элементы, до обширных (широких) концепций, в которых он представляет собой фрагмент модели управления инновациями.

Узкое представление об инновационном потенциале предприятия демонстрируют в своих работах Archibald R.D., Archibald S.C.

Первым из перечисленных лиц инновационный потенциал приравнивается к способности предприятия эффективно внедрять инновационные продукты, технологии, решения в области организационных или маркетинговых методов. Таким образом, потенциал формируется через призму четырех ключевых компонентов (рис. 1), на которые существенно постоянно воздействует и более близкая, и дальнейшая среда организации [5, 21].

Первый из перечисленных элементов (*финансовый потенциал*) в основном состоит из финансовых средств, принадлежащих предприятию, и капитала, предлагаемого различными типами учреждений, функционирующих в среде организации.

Вторым компонентом инновационного потенциала предприятия является *человеческий потенциал*, то есть, в основном, количество людей, занятых в субъекте вместе со своей структурой, а также имеющиеся у них компетенции (квалификация и навыки).



Рис. 1. Инновационный потенциал предприятия и его компоненты
 Источник: собственная разработка автора на основе [5, 22].

Другая составляющая – *материальный потенциал*, то есть конфигурация производственного аппарата (структура, возраст, уровень индустриализации) вместе с возможностью быстрой адаптации машинного парка к меняющимся потребностям. Последним элементом инновационного потенциала предприятия является *знание*, в рамках которого необходимо расширять технические знания и контролировать поступающую с рынка информацию [4, 40–41].



Рис. 2. Детерминанты инновационного потенциала предприятия
 Источник: собственная разработка на основе [4, 117].

В узком плане инновационный потенциал определяется внутренним инновационным потенциалом организации и доступом к внешним источникам информации (рис. 2). Подробного объяснения требует внутренний инновационный потенциал, который включает в себя:

- персонал (его знания, опыт, навыки, квалификацию, а также способ управления имеющимися ресурсами и управление информацией);
- исследования и разработки (проведенные научно-исследовательские работы);
- технологии (уровень компьютеризации и развития ИКТ, степень оснащения машинами и оборудованием).

Немного более широкое представление об инновационном потенциале представляют Александрова Т.В. и Шилова Е.В., которые в своей работе фокусируются на анализе инновационных условий сектора малого и среднего бизнеса (МСП) [1, 19].

Инновационный потенциал в этом случае приравнивается к ресурсам, которыми должны располагать предприятия в секторе МСП, чтобы иметь возможность эффективно создавать и коммерциализировать инновации. Тем не менее, основой инновационного потенциала, создаваемого предприятиями, являются не только ресурсы – это также внешние факторы (макроотрасли и секторальная среда) и внутренние условия, создаваемые отдельными компонентами функциональных сфер организации. Только правильное сочетание перечисленных элементов может создать инновационный потенциал предприятия.

В предметной литературе встречается также любопытная классификация внутренних детерминант инновационной деятельности. К ним относятся факторы, влияющие на инновации в форме:

- прямой (так называемые инновационные ресурсы, *m.in.*: ресурсы человеческого капитала, ресурсы накопленных знаний, ресурсы объективированных и нецелевых знаний, ресурсы внешних знаний, коммерческие ресурсы, организационные ресурсы);
- промежуточный (то есть иницирующее начало инновационной деятельности, *m.in.*: финансовые ресурсы и другие ресурсы, наличие или отсутствие которых позволяет оценить готовность субъекта к внедрению инноваций).

Перечисленные выше элементы, относимые разными авторами к инновационному потенциалу предприятия, имеют свои источники, как в эндогенной, так и в экзогенной сферах. Для целей настоящего исследования и перед лицом анализируемых результатов исследования внимание автора будет сосредоточено вокруг внутренних компонентов инновационного потенциала – главным образом на факторах, связанных с человеческим капиталом.

Обсуждение

Человеческий капитал как ключевой фактор инноваций малого бизнеса

После определения отдельных элементов, формирующих инновационный потенциал предприятий, следует разложить на первичные факторы один из его ключевых элементов, т. е. человеческий капитал. В предметной литературе отмечается, что человеческий капитал включает в себя все навыки, уровень знаний и опыт людей, занятых в организации [3]. Он усваивается в творчестве и открытости сотрудников к инновациям, а также зависит от степени их приверженности и внутренней мотивации к созданию и адаптации изменений. Высокие компетенции, имеющиеся у работников, позволяют им верно проводить анализ микро- и макроокружения компании и использовать имеющиеся возможности для развития организации, а также обеспечивают более быстрое реагирование на негативные импульсы, возникающие в отрасли, стране или международном сообществе.

Тем не менее, потенциал, который кроется в работниках организации, должен быть постоянно «включен», и это достигается через соответствующие структурные решения, в том числе: создание соответствующей среды (чувство уважения и безопасности, занятости), а также организационной культуры, поддержание хороших отношений, которые бы способствовали созданию информационного потока внутри компании, формированию условий для разработки и

обсуждения стратегических планов в кругу персонала, поддержки развития сотрудников, а также возможности открыто сообщать об инновационных инициативах.

В малых предприятиях (до 50 человек) реализация принятой концепции управления инновационным процессом с учетом имеющегося человеческого капитала может показаться намного проще, чем в крупных компаниях или корпорациях. Однако ограниченность финансовых ресурсов, отсутствие собственных ячеек исследований и разработок или организационный менталитет мелких хозяйствующих субъектов представляют собой большой барьер, зачастую непреодолимый.

Сегодня многие авторы обращают внимание на возникающие взаимосвязи между качеством человеческого капитала и инновационностью предприятия. Тем не менее, по-прежнему остается нерешенным спор о влиянии размера предприятия на возможность создания новых решений.

Заключение

Инновации в современном мире меняются практически во всех случаях. Все чаще в науке, политике, средствах массовой информации говорится о необходимости создания инновационной экономики, внедрения инновационных продуктов/услуг, использования инновационных технологий, установления сотрудничества в рамках инновационной деятельности, строительства уникальных компонентов инновационного потенциала предприятия, ориентированных на создание конкурентных преимуществ.

К сожалению, большинство мелких предпринимателей по-прежнему рассматривают внедрение инноваций как дополнительный элемент операционной деятельности, а не как практику, которая должна применяться ежедневно. Именно они, как лидеры своих организаций, должны взять на себя роль мастера инноваций и, следовательно, мотивировать и помогать сотрудникам адаптировать инновационные, и, прежде всего, ценные для компании решения. Правильно подготовленный и реализованный инновационный процесс позволяет постоянно совершенствовать продукты, процессы, методы или используемые процедуры.

Автор полностью осознает, что изложенные в настоящем исследовании соображения не исчерпывают полностью затронутую тему. Ограничение исследований, безусловно, основано исключительно на количественном анализе. Будущие направления исследований могут включать в себя вопросы, связанные, в частности, с идентификацией используемых моделей и инструментов управления человеческими ресурсами в контексте их роли в инновационном развитии МСП.

Литература

1. Александрова Т.В., Шилова Е.В. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2019. Ч. 2. 169 с.
2. Морковина С.С., Степанова Ю.Н. Инновационный потенциал предприятия: оценка и матрица возможностей // Вестник РГЭУ РИНХ. 2020. № 2 (70). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-potentsial-predpriyatiya-otsenka-i-matritsa-vozmozhnostey>
3. Путятина Л.М., Арсеньева Н.В. Инновационный потенциал машиностроительного предприятия и методика его оценки // Вопросы инновационной экономики. 2020. Т. 10. № 1. С. 563–572.
4. Afuah A. Business Model Innovation: Concepts, Analysis and Cases. Routledge, 2014. 376 p.
5. Archibald R.D., Archibald S.C. Leading and managing innovation: what every executive team must know about project, program and portfolio management PDF. 2nd ed. CRC Press, 2016. 216 p.
6. OECD 2019 Eurostat: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation // Oslo Manual 2018: 4th ed., Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities OECD Publishing, Paris Eurostat, Luxembourg, 2019.