

Особенности реализации человеческого потенциала в условиях инновационной экономики*

Features of the Realization of Human Potential in an Innovative Economy

К. АПОКИНА, Э. БАЙКОВА

Апокина Кристина Валерьевна, канд. соц. наук, доцент кафедры экономики и регионального развития Института экономики, финансов и бизнеса (ИНЭФБ) Уфимского университета науки и технологий (УУНиТ). E-mail: k.apokina@bk.ru

Байкова Эльвира Рафаэлевна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и регионального развития ИНЭФБ УУНиТ. E-mail: baykova-oet@yandex.ru

В современный период развития общества инновации выступают движущей силой экономического развития бизнеса, а человеческие ресурсы — фактором, способствующим инновационному прогрессу фирмы в условиях становления цифровой экономики. Благодаря этому повышается конкурентоспособность не только фирмы, но и отрасли и государства в целом.

Ключевые слова: человеческий капитал, потребности, способности, обучение, образование, человеческий потенциал, инновации, инновационная экономика, научно-технический прогресс, фирма.

In the modern period of society's development, innovations are the driving force for the economic development of business, and human resources are a factor contributing to the innovative progress of the company in the conditions of the formation of the digital economy. This increases the competitiveness of not only the firm, but also the industry and the state as a whole.

Key words: human capital, needs, abilities, training, education, human potential, innovation, innovative economy, scientific and technological progress, firm.

Основные положения

1. В основе всех видов деятельности лежат потребности. Потребности – средства реализации способностей.
2. Качество человеческого капитала зависит от совокупного влияния на него всех субъектов экономической деятельности.
3. Человеческий капитал – основной фактор инновационного развития, особенно в современных условиях.

Введение

В основе жизнедеятельности человека с момента его рождения до последнего дня жизни лежат потребности. Именно нужда, недостаток в чем-то являются некой мотивационной составляющей его развития и фактором применения человеком своих способностей, умений и навыков. Причем потребности выступают движущей силой развития как индивида, так и общества в целом. Вся производственная сфера и сфера услуг на всех уровнях формируются, реализуются и развиваются благодаря им.

Анализируя условия и факторы, влияющие на формирование и развитие человеческого капитала, особое внимание необходимо уделять «потребностям как основе его развития, так как любая деятельность инициируется потребностями. Потребности существуют до деятельности субъекта, и, будучи импульсом ее начала, остаются ориентиром последней до получения необходимого результата. Следовательно, потребности — это основа человеческой деятельности» [2].

Потребности выступают также и в качестве средства реализации способностей. Наличие способностей и умение их применять можно рассматривать как субъективное условие

* Ссылка на статью: Апокина К.В., Байкова Э.Р. Особенности реализации человеческого потенциала в условиях инновационной экономики // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 3. С. 154–158.

осуществления процесса деятельности и достижения результата. Это лишь одна из составляющих процесса формирования человеческого капитала. Таким образом, потребности и способности зависимы и взаимосвязаны между собой и представляют элементы структуры человеческого капитала.

Методы

Методологической основой для исследования послужили труды ряда современных ученых: исследования Устиновой К.А. [7], Лобачевой Е.Н. [5], Петковой Т.А. [6] позволяют рассматривать человеческий капитал как основу инновационного развития экономической системы.

В основе статьи лежит системный подход к данной проблеме, в ходе исследования применялись такие методы научного познания как анализ, синтез, сравнение и обобщение.

Результаты

Анализ данной темы доказал ее особую актуальность в современный период развития общества. В основе инновационной экономики лежит человеческий потенциал, процесс формирования которого должен учитывать совокупность факторов и уделять внимание каждому элементу. От этого зависит его эффективность и, как следствие, эффективность функционирования экономики в целом.

Обсуждение

Процесс развития человеческого капитала включает формирование человеческих потребностей и реализацию приобретенных способностей для производственной сферы. Эти процессы непрерывны и должны быть гибкими, исходя из быстро меняющихся условий функционирования общества.

Экономисты классифицируют виды человеческого капитала «по таким критериям, как виды затрат и инвестиций в человеческий капитал. Основываясь на данных критериях, И.В. Ильинский выделяет следующие составляющие капитала: образование, здоровье, культура. Исходя из этого, формула человеческого капитала, по его мнению, принимает следующий вид:

$$ЧК = Кз + Кк + Ко,$$

где ЧК – человеческий капитал, Ко – капитал образования, Кз – капитал здоровья, а Кк – капитал культуры» [4].

Капитал образования содержит в себе не только совокупность знаний общего и специфического характера, но и комплекс приобретенных умений и навыков по конкретному направлению деятельности, а также стаж работы и накопленный опыт. Зачастую в процессе как получения образования, так и уже трудовой деятельности, индивид способен реализовывать свои предпринимательские таланты, а также формировать корпус инновационных способностей в рамках функционирующей цифровой экономики.

Под культурной или духовной составляющей человеческого капитала подразумевается совокупность традиций, обычаев, норм, принятых в обществе; личностных особенностей развития и воспитания, таких как стиль, вкус, этикет, религиозное воспитание.

Физиологические особенности организма человека, показатели здоровья, психологический и физический потенциал – все это составляющие капитала здоровья. Сюда же относятся психические особенности личности и тип темперамента. Вложения в здоровье и его охрану, как правило, увеличивают продолжительность жизни, повышают физическую активность и работоспособность организма, т.е. время функционирования человеческого капитала, а также делают его использование более эффективным.

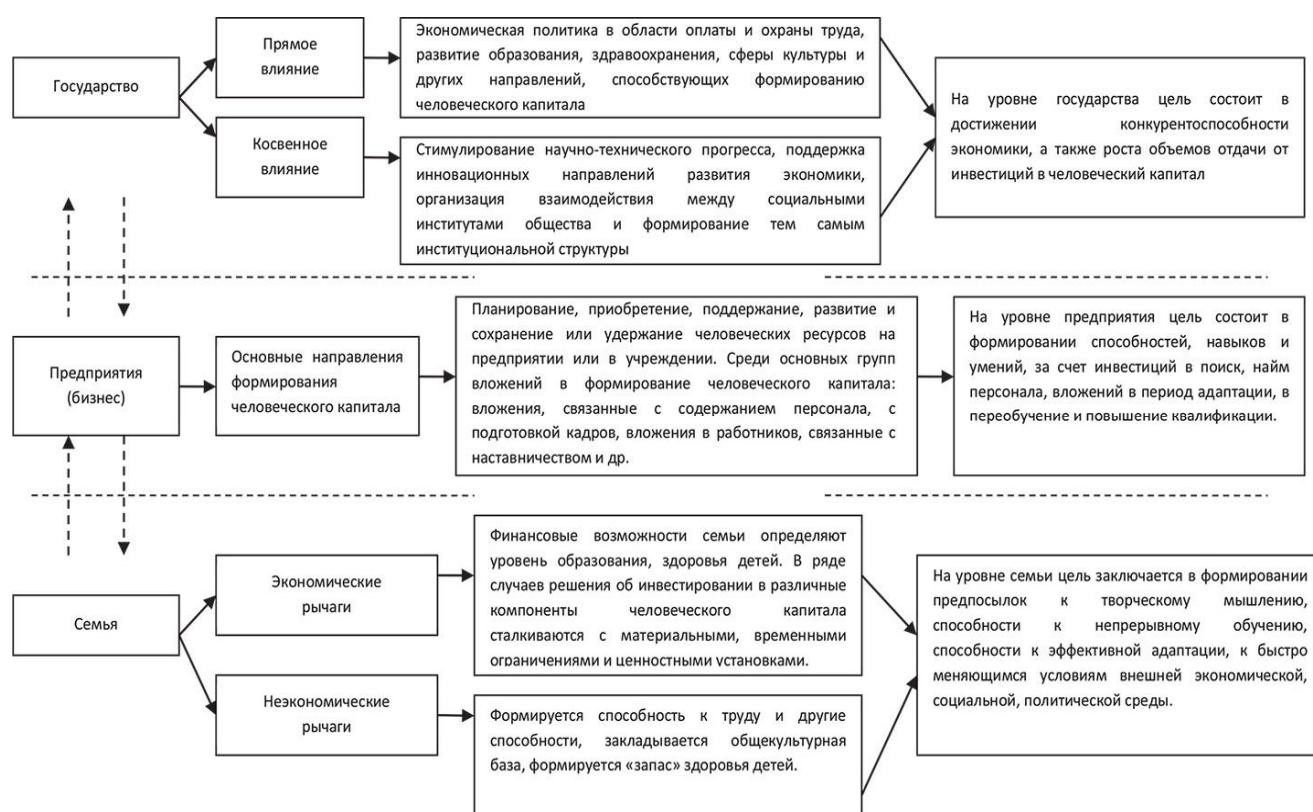
Таким образом, структура человеческого капитала включает в себя «врожденные навыки и умения, природные способности, здоровье, образование, интеллект, мотивацию к работе и обучению, мобильность, профессиональные навыки, способности и компетенции, которые приобретает человек в стадии обучения или трудовой деятельности» [5]. Но, как показал анализ научной литературы, подходов к структуре человеческого капитала много, но общепризнанного нет.

Важно отметить, что на эффективность данного процесса оказывают влияние все субъекты экономической системы. Семья представляет собой «основное звено воспроизводства человеческого капитала, в ней рождаются дети, создаются условия для их воспитания, обучения и последующей социализации, т.е. среда для накопления и развития способностей ее участников» [1].

Домохозяйства призваны создавать совокупность социальных и психологических условий для формирования первичного человеческого капитала в плане воспитания, обучения и последующей социализации, но дифференциация по доходам во многом является лимитирующим фактором для данного процесса.

Бизнес-структура может рассматриваться с позиции как субъекта-налогоплательщика, участвующего в развитии систем образования и здравоохранения в целом, так и с позиции субъекта-работодателя, формируя спрос на персонал и создавая определенные условия для развития и роста человеческого потенциала работников.

В свою очередь, государство реализует социально-экономическую политику, направленную на инвестирование в систему образования, здравоохранения, развитие духовной сферы, обеспечение адресной социальной помощи, регулирование трудовой сферы, решение проблем развития инфраструктуры общества, повышения уровня и качества жизни.



Субъекты, участвующие в формировании человеческого капитала
* Составлено по [7]

На рисунке отражено влияние субъектов экономики на становление человеческого капитала.

Так как в основе функционирования инновационной экономики лежит человеческий капитал, то в этих условиях «возрастает его роль, появляются новые требования к уровню человеческих ресурсов. Это вызвано регулярным развитием науки и техники. Специалисты должны иметь соответствующие знания, навыки, психологическую устойчивость к изменяющейся внутренней и внешней среде фирмы» [2].

Эту ситуацию можно рассмотреть с разных противоречащих позиций:

- работодатель зачастую обесценивает человеческие ресурсы, соответственно, у работников пропадает желание развиваться и повышать свой образовательный уровень;
- экономическая нестабильность влечет за собой неуверенность в завтрашнем дне, и, как следствие, повышенный спрос на определенные товары, развитие коррупционной составляющей и искусственную инфляцию;
- отток высококвалифицированной рабочей силы за пределы территорий (из малых районов уезжают в более крупные города, из регионов в столицу, из страны в другие страны) по причине того, что не созданы соответствующие условия для осуществления трудовых функций;
- дисбаланс в системе на рынке труда вследствие негибкости образовательной системы;
- падение инновационной активности как результат нестабильности системы и снижение привлекательности для инвесторов ввиду отсутствия необходимых условий для функционирования бизнеса.

В процессе производственной деятельности формирование и развитие человеческого капитала определяется «темпами научно-технического прогресса и инновациями. С помощью техники и технологий как средств труда меняется первичная составляющая, касаемая удовлетворения потребностей и реализации способностей. Ведь человеческий капитал является основным фактором инновационного развития особенно в современных условиях становления экономики» [5].

Но в современных условиях развития экономики России можно выделить и несколько негативных факторов, которые не позволяют реализовывать этот процесс эффективно. Среди них:

- «низкий вклад инновационного сектора в ВВП и экспортный потенциал;
- высокий уровень зависимости российской экономики от импорта технологий и оборудования» [5].

Несмотря на это, российская экономика вполне инновационно конкурентоспособна. Государство в последнее время уделяет данному аспекту большое внимание в рамках реализации различных стратегий развития, которые учитывают территориальные особенности и потенциал. Также об этом свидетельствуют результаты научно-технических исследований, новых технологических открытий в рамках повышения наукоемкости конечной продукции.

Заключение

Таким образом, от инновационной составляющей зависит в целом развитие всей экономической системы: скорость и темпы развития всех отраслей, уровень жизни населения, качество и возможности удовлетворения потребностей. Повышение конкурентоспособности государства через высокий уровень технологий, развитие инновационной экономики через эффективное использование человеческого потенциала, создание условий для формирования человеческого капитала с помощью цифровизации – вот основа стратегии развития общества.

Литература

1. Алешкина О.В., Апокина К.В. Управление процессом образования с учетом современных требований // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2020. № 3. С. 143–146. DOI: 10.34773/EU.2020.3.29.
2. Алешкина О.В. Обеспечение эффективности в сфере общеобразовательных услуг Республики Башкортостан // дисс. на соискание ученой степени канд. экон. наук. Поволжский гос. ун-т сервиса. Тольятти, 2010. 173 с.
3. Апокина К.В. Анализ инвестиционной привлекательности вложений в человеческий капитал // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. № 5. С. 54–57. DOI: 10.34773/EU.2022.5.10.

4. Гюльнезерова М.Н. Человеческий капитал и инновационное развитие в условиях становления цифровой экономики // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2019. № 4. С. 26–30.

5. Лобачева Е.Н., Борисенкова Л.Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике // Гуманитарный вестник. 2013. № 8. С. 8.

6. Петкова Т.А. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития предприятий // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 6. С. 218–224.

7. Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. 195 с.

DOI: 10.34773/EU.2023.3.28

Совершенствование компетентностной модели специалиста в рамках концепции устойчивого развития*

Improving the Competence Model of a Specialist within the Framework of the Concept of Sustainable Development

Ю. МОРОЗКИН, К. ЛАРИНА

Морозкин Юрий Николаевич, канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры финансов и налогообложения Уфимского университета науки и технологий.

Ларина Каролина Евгеньевна, магистрант Уфимского государственного нефтяного технического университета. E-mail: ksandr23@yandex.ru

В статье разрабатывается усовершенствованная модель компетенций с учетом повестки в области устойчивого развития. В статье акцентируется внимание на повестке в области устойчивого развития, ее роли в принятии управленческих решений и модели компетенций. Научная новизна заключается в определении разрыва между целями компании и требованиями к сотрудникам, что позволяет усовершенствовать компетентностную модель путем включения в нее ключевых зеленых компетенций. В результате определено, что реализация стратегических целей в области устойчивого развития трансформирует не только бизнес-модель организации, но и перечень требуемых навыков, знаний и умений.

Ключевые слова: цели устойчивого развития, экологическое управление, модель компетенций, трансформация бизнес-процессов, мировые тренды, компетентностный подход.

The article develops an improved model of competencies taking into account the sustainable development agenda. The article focuses on the sustainable development agenda, its role in management decision-making and competence models. The scientific novelty lies in determining the gap between the company's goals and the requirements for employees, which makes it possible to improve the competence model, the way to include key green competencies in it. As a result, it is determined that the implementation of strategic goals in the field of sustainable development transforms not only the business model of the organization, but also the list of required skills, knowledge and abilities.

Key words: sustainable development goals, environmental management, competence model, transformation of business processes, global trends, competence approach.

Основные положения

1. Разрыв между стратегическими целями компаний и требованиями от сотрудников.

* Ссылка на статью: Морозкин Ю.Н., Ларина К.Е. Совершенствование компетентностной модели специалиста в рамках концепции устойчивого развития // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 3. С. 158–161.