

СВЯЗЬ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Гирш Л.В.
Университет ИТМО

Научный руководитель – д.э.н., профессор Будрин А.Г.
Университет ИТМО

В работе рассматривается связь инновационного развития организации и уровня развития человеческого капитала. Автором обосновываются условия доходности и коммерциализации человеческого капитала посредством научно-технического развития компании. Исследуются концептуальные идеи, формирующие человеческий капитал в интересах инновационного развития организации, уточнена сущность и структура человеческого капитала. Представлена идея формирования и развития человеческого капитала с учётом инновационной составляющей – формирование культуры инноваций в организации.

Введение. Инновации – это основа для стратегического лидерства организации на рынке и в отрасли. В том числе регулярное создание инноваций отражается на внутреннем развитии организации, становясь инновационно-активной, что влияет на общий успех сотрудников и организации. Современная экономика характеризуется преобладанием неосязаемых активов, информационных технологий, новых бизнес-процессов, знаний и человеческого капитала, которые обеспечивают конкурентоспособность организации. Развитие человеческого капитала при соединении с основными факторами производства дают весомые результаты для организации, в том числе: инновационное развитие и повышение эффективности деятельности организации. Таким образом, исследование связи инновационного развития организации и уровня развития человеческого капитала является актуальной проблемой для современной действительности. Исходя из этого, важно проанализировать особенности человеческого капитала организации и выявить связь, влияющую на результаты инновационного развития организации.

Цель работы: исследовать концептуальные идеи, формирующие механизм человеческого капитала в интересах инновационного развития организации, уточнить сущность и структуру механизма в условиях ведения российского интеллектоёмкого бизнеса.

Основная часть. Инновационное развитие организации предполагает изменения, не только происходящие под влиянием внешних факторов и рыночной конъюнктуры, но также под влиянием внутреннего состояния организации. Внешнее состояние организации и подталкивание ее к инновациям определяется такими факторами, как развитие технического и технологического прогресса, изменение внешней среды: тренды и тенденции, уровень конкуренции в отрасли, степень устойчивости рынка, угроза устаревания существующих инноваций, а также смена предпочтений потребителей. Внутреннее состояние организации формируется исходя из факторов производства, технического и технологического оснащения, ресурсов производства, а также человеческого капитала, который включает в себя творческий потенциал, управленческий капитал, предпринимательские способности, кадровую структуру организации и культуру внутри организации. Таким образом, человеческий капитал

организации – это совокупность знаний, умений, навыков, когнитивных способностей, уровня культурного развития, творчества и креативности сотрудников в организации.

Говоря о инновационном развитии организации важно понимать, что инновации имеют большое значение для поддержания и повышения уровня доходности организации. Настоящие инновации (не модернизация технологий и товаров) характеризуются высокой прибыльностью, в несколько раз превышающей среднюю прибыль инвестиций в экономически развитых странах из-за условий повышенного риска.

Инновации, процесс их создания и внедрение неотделимы от таких свойств человеческого капитала, как знания, умения, навыки, а также творчество и креативность. Инновации связаны с умственными и креативными способностями сотрудника, а также с набором компетенций: способность применять знания и навыки, способность опираться на предыдущие знания и генерировать новые знания. При этом, не только создание инноваций требует значительных творческих усилий и когнитивных способностей, но также и эффективное управление созданными инновациями. Для этого необходимо развивать в организации «культуру инноваций», которая характеризуется высоким уровнем вовлеченности всех сотрудников в процесс создания инноваций, высоким уровнем самоорганизации, творчества и прорывным мышлением. Инновационные отношения в организации создают стимулы к инновациям со стороны всех участников процесса: топ-менеджмента, рядовых специалистов разных специализаций, рабочих групп и команд. В том числе культура инноваций внутри организации влияет на изменение деятельности сотрудников в сторону инновационной.

Инновационное развитие организации – это результат инвестирования средств в человеческий капитал, а также изменения мышления и культуры внутри организации в сторону инновационности. Культура инноваций в данном случае может быть связующим звеном между человеческим капиталом, эффективностью организации и инновационным развитием. Практика инноваций подразумевает под собой комплекс деятельности, в которой формирующиеся новые знания, посредством перераспределения или объединения ресурсов как внутри организации, так и вне организации, используются в коммерческих целях.

Выводы. Таким образом, в результате работы предложена идея, связывающая человеческий капитал и инновационное развитие организации посредством создания культуры инноваций. Также было уточнено понятие человеческого капитала в разрезе развития организации и обосновано влияние инноваций для инновационного развития организации.

Список литературы

1. Кривенко Е.И., Стряпчих Е.С., Михайлова А.В. Направления инновационного развития предприятий на основе управленческого инструментария // Экономика и предпринимательство. 2016. № 10. С. 327–331.
2. Горфинкель В.Я., Попадюк Т.Г. Инновационный менеджмент. М.: ЮНИТИДАНА, 2015. 392 с.
3. Cassiman B., Veugelers R. In search of complementarity in innovation strategy: Internal R&D and external knowledge acquisition // Management science. 2006. V. 52. №. 1. P. 68-82.