ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.

*Аннотация:* В статье анализируется функционирование человеческого капитала в социально-экономической системе и влияние развития человеческого капитала на инновационное развитие организации в контексте современных условий рыночной экономики.

Функционирование человеческого капитала в социально-экономической системе проходит репродуктивные стадии: формирование, распределение, использование и развитие. Характерной чертой человеческого капитала является то, что он не отделен от своего носителя. Таким образом, на рынке существует два типа цен на "обычный" капитал: во-первых, за его активы, а во-вторых, за потоки услуг, которые он предоставляет. Человеческий капитал возможно только нанять (наняв сотрудника), сам человек не может быть предметом продажи. В результате имеется только одна цена – плата за «аренду» человеческого капитала. Во всем остальном человеческий капитал подобен физическому, который является благом для длительного использования, но имеет ограниченный срок службы [1].

Процесс формирования человеческого капитала осуществляется в течение длительного периода воспитания и обучения человека до вступления в трудовую деятельность. В ходе трудовой деятельности работника человеческий капитал не только истощается, но и обогащается за счет приобретения практического опыта, вырабатывания навыков, что в основном происходит в первой половине трудового периода. Важность непрерывного обучения на протяжении всей трудовой жизни является необходимым элементом прогресса общества и создания национального богатства, то есть процесса формирования человеческого капитала.

Формирование и развитие человеческого капитала - это непрерывный процесс, который проистекает с разной интенсивностью в разные периоды и зависит как от факторов, воздействующих на его формирование, так и от инвестиционных ресурсов. В современном бизнесе существуют всевозможные аспекты формирования человеческого капитала, факторы, обусловленные как внутренними, так и внешними факторами, которые по-разному влияют на деятельность предприятия, но играют не менее важную роль.

Следует выделить три основных фактора, которые стимулируют, сдерживают и, в свою очередь, определяют формирование и развитие человеческого капитала общества. Основными стимулирующими факторами являются тип лидерства, стратегические цели корпоративного развития и эффективная кадровая политика предприятия. Тормозящие факторы:

- непонимание работодателем роли и важности человеческого капитала для обеспечения эффективности деятельности и развития предприятия;

- ограниченность финансовых средств предприятия;

- применение устаревших технологий.

В современных условиях инновационное регулирование промышленного производства требует большого количества специалистов по управлению бизнесом для инвестирования в инновационные проекты и программы, маркетинга инновационных продуктов. Увеличение доли работников, занятых в новых технологических процессах, высококвалифицированных кадров, способных управлять этими процессами, является одним из главных критериев формирования инновационно-ориентированного развития промышленной экономики[3].

 Формирование человеческого капитала в контексте современных условий рыночной экономики приобретает новые характеристики, а именно:

1. Непрерывность образования и неразрывная связь образования с производственной деятельностью человека (в течение всего периода обучения);
2. Способность творчески использовать накопленные знания, навыки создания новых знаний;
3. Развитие инновационной экономики диктует требования к элементам непрерывного обучения и творчества не только отдельных сотрудников, но и целых команд предприятий, фирм и организаций [2].

Инвестиции - это основной механизм формирования человеческого капитала. Повышение уровня человеческого капитала за счет инвестиций повышает доходы физических лиц или прибыль компаний и положительно влияет на экономический рост. Чтобы разработать эффективный механизм формирования человеческого капитала и преодолеть некоторые трудности в этом направлении, предприятию необходимо реализовать инвестиционные программы в человеческий капитал.

Чаще всего инвестиции в человеческий капитал делятся на три основные группы. В первую группу входят расходы на обучение. Это стоимость общего и специального образования, ценность формального и неформального образования, стоимость обучения на рабочем месте. Ко второй группе относятся расходы на здравоохранение: физическое и психическое здоровье человека. К ним относятся расходы на медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий. Согласно третьей группе, расходы на мобильность, которые позволяют человеку мигрировать из мест с низкой производительностью труда в места с относительно высокой, преодолевают безработицу.

 Результаты инвестиционной политики в области развития и использования человеческого капитала демонстрируют действенность механизма управления человеческим капиталом. В целом механизм управления человеческим капиталом можно разделить на три уровня: макроуровень, микроуровень, индивидуальный уровень. Каждый из представленных уровней создается за счет инвестиций со стороны государства, компании и самого человека (личные инвестиции). Разделение формирования и управления человеческим капиталом за счет инвестиций из различных источников отвечает требованиям конкуренции и обеспечивает получение высококвалифицированного человеческого капитала за счет синергетического эффекта.

Таким образом, исследование особенностей развития и управления человеческим капиталом позволяет сделать следующие выводы:

- формирование человеческого капитала начинается еще до начала трудовой деятельности человека и длится в течение значительного периода времени;

- без четко определенного механизма и политики управления человеческим капиталом практически невозможно достигнуть значительных успехов и результатов в деятельности предприятия.

Реализация инвестиционно-инновационной модели экономического развития предусматривает установление новых требований к структуре и качеству кадрового потенциала промышленного сектора экономики России. Формирование и использование человеческого капитала в современных условиях функционирования предприятия невозможно без инвестиций, которые являются движущей силой получения высококвалифицированного человеческого капитала. В конечном итоге это позволит бизнесу повысить свою конкурентоспособность и увеличить прибыль.

Список литературы:

1. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж.М.Иванцевич, А. А. Лобанов. — М.: Изд-во Дело, 2017. — 304 с.
2. Лукьянова Т. В. Управление персоналом: Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: Учебно-практическое пособие — М.: Проспект, 2016. — 72 c.
3. Чернявская, А. С. Формирование и развитие человеческого капитала как важнейший фактор инновационного развития организации / А. С. Чернявская. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 42 (280). — С. 239-241.