**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ**

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

***Шеденов У.К.,*** *д.э.н.,*

*профессор,* ***СмагуловА.М.****к.э.н.,*

*доцент,* ***Шеденова Н.У.***

*д.с.н.,доцент*

*Казахский Национальный*

*Университет им. аль-Фараби, г*

*Алматы, Республика Казахстан*

*E-mail: barselona888@mail.ru*

Президент Республики Казахстан Н.А.Назарбаев в своей речи на Форуме «Инновационный Казахстан – 2020» озвучил, что «Казахстан должен ориентироваться на абсолютные инновации»[1].

В современной рыночной экономике успех сопутствует тем предприятиям, отраслям и секторам, которые быстрее и эффективнее других создают и осваивают новое знание, умеют лучше удовлетворять дифференцированные, быстро развивающиеся потребности клиентов в товарах и услугах. Возрастают требования, предъявляемые к качеству рабочей силы, но при этом расширяются и возможности для самореализации всех членов трудового коллектива, наблюдается сокращение доли нетворческих, рутинных элементов процесса труда. Человеческий потенциал становиться стратегическим фактором развития организаций, работники, становятся скорее элементом активов, а не издержек, возрастает важность инвестирования в развитие человеческих ресурсов с их последующей капитализацией и получением максимального эффекта от этих вложений.

Одной из проблем повышения конкурентоспособности современной организации является недостаточное использование инновационной активности человеческих ресурсов как источника разработки и успешного производства инновационных продуктов. Решение данной проблемы возможно расширяя использование потенциальных возможностей человеческих ресурсов организации.

Несмотря на все большее возрастание роли человеческих ресурсов в экономике организаций, их инновационная активность отстает от требований, предъявляемых рынком к уровню их технологической, продуктовой, управленческой и других составляющих конкурентоспособности.

Одной из причин отставания является неразработанность механизма управления и оценки влияния инновационной активности специалистов на конкурентоспособность организаций. Анализ существующих подходов к классификации и изучению их взаимосвязей показал, что до конца не выявлены и не полностью научно обоснованы механизмы такого взаимовлияния.

Другой причиной, сдерживающей рост влияния инновационной активности специалистов на конкурентоспособность организаций, является недооценка роли креативного (созидательного) капитала специалистов как важнейшей инновационной характеристики интеллектуальной деятельности современных организаций. Это подтверждают результаты исследований отечественных и зарубежных ученых о том, что внедрение инноваций на 85-90% зависит от уровня интеллектуальной подготовки и творческой активности персонала.

В связи с этим комплексное исследование процесса управления и влияния инновационной активности специалистов на конкурентоспособность организации, повышающей её устойчивость в условиях современного рынка, является одной из актуальных научных и практических задач.

В настоящее время широко признается тот факт, что инновационная активность в значительной степени влияет на конкурентоспособность предприятия. Изучению механизмов инновационной деятельности и конкурентоспособности как важных экономических категорий современной экономики за последние десятилетия посвящен ряд отечественных и зарубежных исследований. Известно, что австрийский экономист Й. Шумпетер, который определил инновацию как коммерциализацию всех новых комбинаций, основанных на применении новых материалов и компонентов, введении новых процессов, открытии новых рынков и введении новых организационных форм и их комбинаций.

Он определял конкуренцию как соперничество старого состояния изделия, технологии или услуги (или Nстар) с новым (Nнов), т.е. с инновациями (∆N = Nнов - Nстар). Эта позиция в настоящее время продолжает активно развиваться в трудах многих авторов.

В экономической литературе инновационная активность, как правило, рассматривается в узком спектре и является одной из характеристик инновационной деятельности организации. В связи с этим понятие инновационной активности специалистов должно характеризовать не только инновационную деятельностью внутри, но и вне организации, и, как результат формировать различные стороны конкурентоспособности организации в целом.

Теория человеческого капитала в ХХI веке сконцентрировала внимание на том факте, что человек – это единственный элемент экономических отношений, который обладает способностью добавить стоимость.

Инвестиции в человеческий капитал – это развитие ценностных для организации качеств сотрудников, вложения в их знания, навыки и умения, а также инвестиции, направленные на поиск и привлечение сотрудников с высоким качеством человеческого капитала, которые в будущем должны обернуться для компании ощутимым бизнес– результатом, увеличением прибыли, объемов производства и продаж или рынка сбыта.

Инвестиции в блок общих знаний осуществляются обычно либо самим индивидом, либо государством, организации редко оплачивают общую подготовку. Это объясняется тем, что это связано с огромным риском, который обусловлен возможностью ухода работника. Инвестициями в данный блок в организации можно считать затраты на поиски специалистов с хорошим уровнем образования.

Инвестиции в блок специальных знаний направлены на повышение навыков работы в конкретной организации, повышение технологических производственных навыков. Инвестиции в данный блок приводят к повышению производительности труда.

Организация также может инвестировать средства в привлечение специалистов, обладающих ценными специальными знаниями с аналогичных организаций, тем самым, повышая данную составляющую своего человеческого капитала.

Инвестиции в блок технологических навыков направлены на совершенствование аналитических способностей индивида, что приводит к увеличению его способностей к созданию новых технологий и совершенствованию существующих. Аналогично, руководители могут инвестировать денежные средства на поиск сотрудников, обладающих такими знаниями.

Инвестиции в блок здоровья приводят к повышению производительности труда, снижении уровня заболеваний и потерь из-за отсутствия сотрудников на рабочем месте, снижение выплат по страховкам от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве. К инвестициям в здравоохранение можно отнести все затраты, которые позволяют улучшить условия труда с точки зрения их безопасности, а также затраты на профилактические мероприятия: предоставления нормального питания; полная либо частичная оплата санаторно-курортного лечения; медицинское обслуживание по месту работы; улучшение жилищных условий; страхование от несчастных случаев и болезней на производстве.

Инвестиции в тот или иной блок структуры человеческого капитала организации могут приносить доход. Необходимо смоделировать динамику человеческого капитала в организации в зависимости от инвестиций.

Интеллектуальный капитал играет все большую роль в повышении социально-экономической эффективности компаний и превращается в основной источник прибыли. Знания становятся таким же значимым фактором производства, как природные ресурсы и основные фонды.

Первые исследования развития интеллектуального капитала относятся к началу 60-х годов, ко времени публикации книги Фрица Махлупа «Производство и распространение знаний в Соединенных Штатах».

При реализации стратегии инвестирования в человеческий капитал целесообразно использовать следующие методы работы с персоналом: повышение квалификации работников (обучение в образовательных учреждениях и внутреннее бизнес-обучение); формирование неформальных рабочих групп: создание модели компетентности, организация доступа к необходимой информации (библиотеки, Интернет), признание права неформальных групп на существование; составление и заключение соглашения между руководителями и сотрудниками, отражающего ожидания обеих сторон; передача работникам компании части акций, участие работников в прибыли фирмы; вовлечение сотрудников в процесс принятия решений.

Для эффективного осуществления стратегии составляется план реализации, в котором представляются основные мероприятия и результаты, а также то, каким образом будет оцениваться эффективность реализации инвестиционной стратегии. При этом результатами стратегии являются: повышение квалификации работников; овладения навыками, которые смогут пригодиться на работе или в свободное время; взаимопонимание между руководителями и сотрудниками, прояснение ожиданий обеих сторон; развитие приверженности сотрудников; повышение их преданности общему делу.

При этом в стратегию инвестирования в организационный капитал могут быть включены инвестиции в создание сетей коммуникаций и баз знаний; инвестиции в подготовку менеджеров знаний; в формирование и использование корпоративных информационных систем таких, как ERP, например; в создание прогрессивной организационной структуры, ориентированной на интенсивный обмен знаниями внутри организации (например, сетевой организации); в разработку и продвижение товарного знака, торговой марки.

Основой плана реализации инвестиционной стратегии является система взаимоувязанных мероприятий по инвестированию в организационный капитал. При этом результатами данных инвестиций могут стать: экономия времени выполнения работы, быстрое подключение специалистов и базы знаний фирмы к решению проблем в любом месте; автоматизация различных областей деятельности предприятий; организация эффективного сетевого взаимодействия между всеми участниками производственного процесса; привлечение внимания покупателей.

Капитал отношений представляет собой связи и устойчивые отношения организации с клиентами, потребителями и другими внешними контрагентами. Поэтому основной целью стратегии инвестирования в него является создание эффективной системы коммуникаций с потребителями, поставщиками и партнерами для укрепления отношений с ними и привлечения новых постоянных клиентов.

Поскольку главным ресурсом в новой хозяйственной системе становится не материальный, а интеллектуальный капитал, для управления интеллектуально-креативным потенциалом специалистов в интересах организации необходимо:

- максимально достоверно установить параметры природного (генного) вектора творческой энергии каждого сотрудника, т.е. того, к чему человек склонен от природы;

- оценить параметры социально приобретенного интеллектуально-творческого потенциала (образование, опыт, периодичность и уровень повышения квалификации или переподготовки и т.д.), т.е. насколько генный вектор совпадает с социальным;

- дать оценку уровню персональной эффективности использования творческой энергии каждого специалиста в зависимости от психологического типа личности, то есть показать насколько генно-социальный вектор творческой энергии «поддерживается» его психологической компонентой.

В Послании народу Казахстанав 2010 году, определяя приоритеты стратегического плана на новое десятилетие Президент отметил необходимость активного инвестирования «в будущее ради повышения конкурентоспособности человеческого капитала».

Задача развития человеческого капитала должна сегодня формулироваться как ключевая государственная задача модернизации целого ряда современных социальных секторов образования, культуры,здравоохранения, науки, которые рассматриваются в первую очередь как секторы капитализации человеческого потенциала Казахстана.

Литература

# 1.Назарбаев Н.А.Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к обществу всеобщего труда",программная статья./Газета "Казахстанская правда",14 июля 2012 года

# 2.Казахстан должен ориентироваться на абсолютные инновации // Казахстанская правда [Электронный ресурс] UPL: <http://www.kazpravda.kz/c/1305293285>

# 3. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. - 2001. - -N"I2. - С7.

# 4. Михеева С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное

производство и человеческий капитал / / Проблемы теории и практики

управления. - 2003. --N"1.