DOI: 10.17117/na.2017.01.01.168

<http://ucom.ru/doc/na.2017.01.01.168.pdf>

Поступила (Received): 16.01.2017

Севостьянова Е.Н.

Воздействие управления человеческого капитала на инновационность организации

Sevostyanova E.N.

Impact of human capital for innovation organization

Отличительной чертой современной организации рассматривается ее инновационность.

Человеческий капитал имеет непосредственное влияние на потенциал инновационной деятельности организации. Успешные компании организуют управление человеческим капиталом на систематической основе. На практике очень важно применять методы управления компетенциями и управления знаниями. Автор предлагает рассмотреть влияние управления человеческим капиталом на инновационность организации на основе компетентности и подхода к управлению знаниями

Ключевые слова: управление человеческим капиталом, управление знаниями, управление компетенциями, инновационность

A distinctive feature of the modern organization it is considered innovative. Human capital has a direct impact on the capacity of the innovation activities of the organization. Successful companies organize human capital management in a systematic manner. In practice, it is very important to apply the methods of management competencies and knowledge management. The author proposes to consider the impact of human capital management in the innovation of the organization on the basis of competence and knowledge management approach

Key words: human capital management, knowledge management, competency management, innovation

Севостьянова Елена Николаевна

Соискатель

Самарский государственный экономический университет

г. Самара, ул. Советской Армии, 141

Sevostyanova Elena Nikolaevna

Applicant

Samara state university of economy

Samara, Sovetskoi Armii st., 141

В настоящее время, мы движемся к экономике знаний, где инвестиции в нематериальные активы рассматриваются как существенные элементы для создания стоимости в компании, а появление экономики знаний являются одними из тех сил, которые приводят к трансформации функции человеческих ресурсов. В этой экономике конкурентоспособность фирм, в основном базируется на их способности к инновациям, а также на управлении их интеллектуальным капиталом. Кроме того, инновационные возможности фирмы тесно связаны с их интеллектуальным капиталом, чем с их основными средствами. Активы, основанные на знаниях, можно найти в трех местах: в компетенции сотрудников организации, ее внутренней и внешней структуре. В качестве общего восприятия,

интеллектуальный капитал имеет три составляющие: человеческий капитал, структурный капитал и реляционный капитал:

- Человеческий капитал, включает в себя: компетентность, навыки и интеллектуальные способности отдельных сотрудников;
- Структурный капитал (организационный капитал), включает в себя: процессы, системы, структуры, бренды, интеллектуальную собственность и другие нематериальные активы, которые принадлежат фирме;
- Реляционная капитала, представляет все ценные отношения с клиентами, поставщиками и другими соответствующими заинтересованными сторонами.

Человеческий капитал воплощает в себе знания, талант, здравый смысл и опыт сотрудников. Он очень важен для фирмы, поскольку является источником инноваций и стратегического обновления. Управляемая экономика знаний – это та экономика, в которой производство и использование знаний играет преобладающую роль в процессе создания богатства. Наиболее успешные компании организуют управление человеческим капиталом на систематической основе. На практике управление человеческим капиталом могут быть реализованы путем применения методов управления компетентности и управления знаниями [1, с.243-244].

Создание, использование, совместное использование и сохранение знаний всегда были важны. Во всем мире знания стали важнейшим фактором в развитии экономики и ресурсов знаний (интеллектуальный капитал, человеческий капитал и т.д.) считаются необходимыми для экономического роста, конкурентных преимуществ, человеческого развития и качества жизни человека.

В экономике знаний, люди рассматриваются как создатели доходов, а не расходов. Человеческий капитал является ценным в той степени, что он вносит свой вклад в конкурентное преимущество фирмы за счет повышения эффективности и результативности, использование возможностей или нейтрализации угрозы. Он является единственным активом, который ценят с использованием. Человеческий капитал увеличивается за счет образования и опыта. Действительно, страны с высоким уровнем охвата в области образования и учебных заведений, как правило, имеют более высокую производительности, более высокий уровень жизни, и ускорение экономического роста [2, с.287].

Управление человеческим капиталом отвечает на необходимость создания смарт-организаций путем найма нужных людей, предоставляя им знания и способы поделиться этими знаниями для того, чтобы принести пользу всей организации. Человеческий капитал является более стратегическим, более ориентированным на бизнес, более гибким.

Фирмы могут увеличить свой человеческий капитал путем внутреннего развития знаний и навыков своих нынешних сотрудников, а также за счет привлечения людей с высоким уровнем знаний и навыков с внешнего рынка труда. Согласно ресурсному подходу, организационные ресурсы и возможности, которые являются редкими, ценными, не взаимозаменяемые и неподражаемые формируют основу для устойчивого конкурентного преимущества [3, с.191]. Человеческий капитал является наиболее важным из них.

веческий капитал, в частности, высокий уровень компетентности и приверженности, является уникальным ресурсом, который способствует производительности. Это особенно актуально для тех фирм, работающих в сложной и динамичной конкурентной среде, где способность быстро приобретать и усваивать новый рынок и технологические возможности является ключом к выдерживанию преимущества перед конкурентами.

Знания создают отдельные лица, сама организация не может создавать знания самостоятельно. Когда люди учатся, они увеличивают свой человеческий капитал и создают новые знания, которые потенциально формируют основу для обучения и организационного уровня накопления знаний. Запасы знаний обеспечивают основу для понимания роли человеческого капитала как потенциального источника ключевых компетенций фирмы. Отличительная компетентность фирмы предполагает создание более эффективного использования своих ресурсов [4, с.36].

Управление человеческим капиталом, может быть внедрено в практику с помощью методов управления компетентности и управления знаниями.

Управление компетенции можно рассматривать как процесс, который поддерживает достижение целей, полученных от стратегии. Для достижения бизнес-целей компании должны признать свои ключевые компетенции. Основными компетенциями являются те, которые имеют решающее значение и уникальны с точки зрения бизнеса, и те, которые трудно скопировать. Основная цель в управлении компетенциями состоит в том, чтобы выполнить стратегию инициативе ключевых компетенций благодаря помощи компетенций отдельных уровней.

Управление знаниями – это тоже процесс, его можно определить как явное и систематическое управление жизненно важных знаний и связанных с ним процессов создания, сбора, организации, распространения, использования и эксплуатации. Требуется превращение личного знания в корпоративные знания, которые могут быть широко разделены по всей организации и соответствующим образом применены. Целью управления знаниями является использование интеллектуального капитала, который в настоящее время проживает в организации, а также преобразовать эти знания в области устойчивого конкурентного преимущества за счет повышения эффективности бизнеса. В знании усвоена информация, которая имеет значение для человека, компетенция же состоит из способности применять знания на практических проблемах [5, с.21].

Инновации можно разделить на две части. Одна часть является «упреждающей инновацией», а другая часть является «реактивной инновацией». Проактивная инновация показывает, что инновации исходят из условий, что бизнес развивается от способности организации [6, с.369]. Он не материализуется из конкурентного давления, кроме того, реактивные нововведения означают, что инновация начинается с конкуренции. Многие компании сталкиваются с давлением окружающей среды или конкурентов и вынуждены вводить новшества. На рисунке 1 наглядно представлено влияние человеческого капитала на инновационность организации.

Рис. 1. Схема влияние управления человеческим капиталом на инновационность организации

Сегодня инновации зависят от нематериальных активов особенно человеческого капитала. Кроме того, управление человеческим капиталом создает необходимость наума нужных людей, предоставляя им способы деления знаниями, для того, чтобы принести пользу всей организации. Компании необходимо создавать сильные программы для стимулирования исследователей (сотрудников), чтобы мотивировать их деятельность на разработку инноваций и изобретений.

Из всего вышеперечисленного следует вывод, что управление человеческим капиталом играет важную роль в повышении инновационности организации. В частности, управление человеческим капиталом зависит от умения управлять знаниями. Инновации являются одним из основных источников передового опыта. Если компании развивают инновации на основе ценного человеческого капитала, а также ценных и уникальных знаний и компетенций, это обязательно в будущем приведет к более высокому уровню производительности. А исследователи (сотрудники) являются наиболее гибкими в приобретении новых навыков, которые увеличивают фирме инновационное представление.

Список используемых источников:

1. Гречко М.В., Гончаров И.В. Человеческий капитал, человеческие ресурсы, интеллектуальный капитал: взаимосвязь и различие категорий // Экономика и предпринимательство. 2016. № 2-2 (67-2). С. 243-249.
2. Журавлев М.В. Управление человеческий капиталом в интересах инновационного развития: новый подход к определению // Теория и практика общественного развития. 2011. № 2. С. 285-290.
3. Макарова О.В. Управление человеческим капиталом как фактор увеличения рентабельности капитала организации // Путеводитель предпринимателя. 2013. № 17. С. 179-192.
4. Шумар М.С. Требования к человеческому капиталу в современных условиях // Стратегия бизнеса. 2016. № 6 (26). С. 35-38.

5. Baron Angela and Armstrong Michael. *Human capital management*. Publisher: Kogan Page Ltd, London, GBR. 2007. p 21.
6. Edvinsson, L., Sullivan, P., *Developing intellectual capital at Skandia*. *Long Range Planning* . 2010. Vol. 30, No. 3, 366-373.

© 2017, Севостьянова Е.Н.

*Воздействие управления человеческого капитала на
инновационность организации*

© 2017, Sevostyanova E.N.

Impact of human capital for innovation organization