

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ

И.И. Колесникова, кандидат экономических наук, доцент

(Белорусский государственный экономический университет, г. Минск)

Качество человеческого капитала является одним из важных социальных факторов, влияющих на уровень развития инновационной активности субъектов и системы в целом. При этом под «человеческим» капиталом следует понимать не только имеющийся запас знаний, навыков и мотиваций персонала, производственный опыт, но также возможность реализовать себя. В условиях финансово-экономического кризиса необходимо повысить значимость человеческого капитала, наделив его способностью к аккумуляции способов, методов и форм взаимодействия их эволюционному обогащению

и обновлению, поиску новых взаимоотношений на основе самоорганизации; поставив перед ним задачу создания в организациях атмосферы новаторства, творчества, адаптации, способствующей раскрытию талантов и способностей сотрудников, развитию коллективных методов решения проблем, росту ответственности и мотивации работников, разделению между ними успеха.

В условиях экономической нестабильности большое значение имеет оптимизация затрат на формирование человеческого капитала и восстановление его стоимости. Инновационные издержки субъектов на «человеческий» капитал включают следующие затраты:

- на профессиональную ориентацию и обучение в учебных заведениях будущих специалистов и квалифицированных рабочих;
- на поиск и найм персонала, включая планирование, разработку первичной документации, тестов для соискателей, заключение договоров с учебными заведениями, службами занятости и т. п.;
- в период адаптации, причем окончание данного периода для работника соответствует началу окупаемости инвестиций в персонал;
- в период накопления потенциала роста, когда профессионализм еще недостаточен для формирования прибыли;
- в период достижения профессионализма, включая затраты не только на оплату труда, но и на повышение мотивации и стимулирования труда;
- в период повышения квалификации, причем затраты необходимо соизмерять с предполагаемыми результатами обучения;
- в период капитализации знаний необходим дополнительный элемент стимулирования за использование на практике полученных знаний и навыков, способствующих росту прибыли предприятий. В данный период наблюдается максимальная отдача от использования персонала, поэтому целесообразно увеличение его продолжительности, в том числе за счет реализации эффективного мотивационного комплекса;
- в период снижения профессионализма или его морального старения.

В таблице 1 представлены некоторые показатели человеческого капитала, влияющие на уровень инновационной активности субъектов.

Таблица 1. Социальные показатели инновационной деятельности

Показатели	Годы		
	1998	2003	2008
1. Численность персонала, занятого научными исследованиями по стране, чел.	32477	29981	31473
2. Удельный вес исследователей в общей численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками, %	59,0	59,0	58,6
3. Средняя численность персонала одной организации, выполняющей научные исследования и разработки, чел.	119	102	96
4. Число исследователей на 10 000 человек занятого населения, чел.	43,4	40,8	40,2

Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками в Беларуси, а также число исследователей за 10 лет уменьшилось, данная тенденция наблюдается по всем областям. За это время улучшилась качественная структура работников по ряду регионов: доля исследователей возросла по всем областям, кроме Минской; в 2008 г. их удельный вес колебался от 45 % в Минской области до 65,2 % в Брестской. Однако удельный вес исследователей в общей численности занятого населения недостаточно высок. На 10 000 человек занятого населения приходится в среднем по республике около 40 человек, что на 3 человека меньше уровня 1998 г., минимальное значение – 6 человек – наблюдалось в 2008 г. в Брестской области, а максимальное – 134 человека – в г. Минске.

При изучении инновационной активности субъектов исследуется влияние размера предприятия на степень активности. При этом считается, что более высокая инновационная активность характерна для крупных предприятий, которые имеют возможность использовать оборотные средства для реализации технологических инноваций и, как правило, располагают собственными научными и проектно-конструкторскими подразделениями. В то же время наилучшие возможности для внедрения инноваций имеют средние предприятия, т. к. они более мобильны по сравнению с крупными. На малых предприятиях легче оптимизировать затраты, регулировать численность персонала. Для Беларуси за последние 10 лет характерно снижение средней численности персонала организаций, выполняющих научные исследования и разработки, со 119 человек в 1998 г. до 96 человек в 2008 г. Самые малочисленные предприятия находятся в Брестской и Гродненской областях (25 и 33 человека соответственно), а самые крупные – в Минске и Гомельской области (117 и 104 человека соответственно).

Повышение качества «человеческого» капитала как фактора повышения инновационной активности системы в современных условиях необходимо в силу ряда причин: из-за сложной демографической

ситуации в республике (отрицательный прирост населения, снижение численности трудоспособного населения, ухудшение здоровья населения); вследствие утраты и морального износа квалификации и образования; из-за недооценки субъектами хозяйствования роли «человеческого» капитала как фактора вывода экономики из финансово-экономического кризиса.