

УДК 378.14

Федосенко Л.В., Марченко Л.Н.

УО «Гомельский государственный университет  
имени Франциска Скорины», г.Гомель, Беларусь

Совик Л.Е.

Воронежский государственный университет инженерных  
технологий, г. Воронеж, Россия

## **Роль «человеческого капитала» в инновационном развитии организации**

The article emphasizes the role of organization intellectual resource in innovative economy and outlines key directions for its formation and development.

Важной задачей для Республики Беларусь является «вхождение» в мировую экономическую систему, ориентированную на инновационный путь развития. В глобальной экономике, которая сопряжена с высокими рисками, конкурентными вызовами, научно-техническими прорывами найти «свое место» отечественному бизнесу будет непросто. В дальнейшем конкурентные преимущества организации будут во многом определяться уровнем подготовки, прежде всего, управленческих кадров, способных кардинально переориентировать систему управления на инновационный путь развития.

Переход к инновационной экономике предъявляет повышенные требования к уровню образования специалистов. Тактические решения выхода на инновационный путь развития многогранны. Одно из них – формирование «капитала знаний», так как уже сейчас не вызывает сомнений, что главным фактором победы за экономическое пространство становятся инновации и в целом образование.

В частности, актуализируется проблема перехода от управления персоналом к управлению человеческим капиталом – важнейшей составляющей интеллектуального капитала. Следует отметить, что интеллектуальный ресурс нуждается в долговременности и системности своего структурного построения. Эпизодические усилия типа «мозговой атаки» приглашенных специалистов не увеличивают интеллектуальный капитал компании, а нетворческий и неквалифицированный труд собственных сотрудников компании в принципе не способен создавать или использовать интеллектуальный капитал.

Современная интеллектуально-инновационная деятельность организации должна предусматривать формирование интеллектуальных фондов организации, которые

следует рассматривать в качестве движущей силы инноваций. Источником генерации нового знания выступает интеллектуальная активность человека. Главный ресурс интеллектуальной экономики – знания и информация, в отличие от всех прочих ресурсов не характеризуется ни конечностью, ни истощаемостью, ни потребляемостью в их традиционном понимании. Основным условием, лимитирующим приобщение к столь доступному ресурсу, выступают специфические качества самого человека – наличие или отсутствие способности к интеллектуальной активности, как форме накопления, переработки и генерации новых знаний. Поэтому, на наш взгляд, уже на стадии процесса формирования персонала организации следует обращать внимание на способность работника к саморазвитию. Следует признать, что формирование интеллектуального работника начинается в вузе. В этой связи должны предъявляться новые требования к системе высшего образования, позволяющие на качественно новом уровне подготовить студентов к будущей профессии.

Важность подготовки вузами специалистов востребованных на рынке труда, специалистов, способных отвечать требованиям инновационной экономики, отмечена президентом Беларуси. В качестве недостатка, способного затормозить процесс инновационного развития, указано на использование высшей школой устаревших стандартов подготовки специалистов. [1].

Участие в выполнении хоздоговорных и госбюджетных исследований позволяет расширить арсенал теоретических и прикладных знаний в выбранной сфере. Участие вуза в подготовке специалистов, способных работать в условиях инновационной конкуренции заключается в следующем:

- выявление и привлечение к научной работе наиболее способных студентов и магистрантов;

- содействие более эффективному решению проблем их научной подготовки;

- создание научного задела у студентов и магистрантов для успешного обучения в магистратуре и аспирантуре;

- оказание реальной помощи кафедрам в выполнении госбюджетных и хоздоговорных исследований;

- участие в реализации проектов, направленных на взаимосвязь науки с производством;

- налаживание международных связей посредством участия в международных форумах, конференциях, олимпиадах.

В Беларуси ощущается серьезный кадровый дефицит высококвалифицированных специалистов, тех, кого принято называть «золотым» срезом организации, способных генерировать и воплощать в жизнь новые идеи. В сложившейся ситуации между нанимателями складывается настоящая борьба за таких специалистов. На наш взгляд, топ-менеджеры кад-

ровой сферы организации должны, пока еще не поздно, активизировать поиск будущих специалистов в вузовской среде, но не на стадии выпуска, а на стадии обучения. Следует на практике наладить связь организаций с вузом, предоставляя возможность будущим специалистам больше «вариться» в производственной среде, видеть проблемы, с которыми сталкиваются организации, думать о путях их решения увеличивая тем самым не только теоретическую, но и прикладную базу. Следует твердо понять – растить в современных условиях специалиста, ориентированного на поиск инновационных решений, надо на системной и долгосрочной основе, практически всю трудовую жизнь, в тесной связи производства и науки.

### Список литературы

1. Система образования работает по вчерашним стандартам. [Электронный ресурс] – 2014. – <http://news.tut.by/society/420291.html#>. – Дата доступа: 20.10.2014.