

ЭКОНОМИКА

УДК 331.103.6

DOI: 10.21779/2500-1930-2024-39-4-7-17

В. В. Курченков, О. С. Макаренко

Особенности развития человеческого капитала как основного элемента инновационного потенциала промышленного предприятия

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»; Россия, 400062, г. Волгоград, просп. Университетский, 100; kurchenkov@volsu.ru, olgasmirn@volsu.ru

Аннотация. В статье раскрываются особенности формирования инновационного потенциала промышленных предприятий. Представлена авторская структура инновационного потенциала промышленного предприятия и обоснована ведущая роль человеческого капитала в его формировании. Выделены базовые составляющие человеческого капитала, проанализированы основные показатели его развития в РФ. Полученные результаты позволили определить роль человеческого капитала в инновационном развитии экономической системы на микро-, мезо- и макроуровне. Также были выделены основные элементы качественного формирования и развития инновационного потенциала промышленного предприятия.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность предприятия, инновационный потенциал, человеческий капитал, промышленное предприятие.

Введение

Эффективность деятельности промышленных предприятий, высокие темпы производства и конкурентоспособность выпускаемой продукции зависят от уровня и диапазона развития инновационной деятельности. Для стабильной хозяйственной деятельности и экономического роста промышленного предприятия необходимо постоянное обновление. Наблюдается прямая зависимость от уровня развития инновационного потенциала и конкурентных позиций предприятия. Кроме этого, одной из важных составляющих инновационного потенциала организации является человеческий капитал, который играет особую роль в процессе создания и коммерциализации инноваций. В экономической литературе существует множество различных трактовок данных категорий, ученые обсуждают вопросы их приоритетности и значимости в хозяйственной деятельности предприятий. Исследование данных вопросов стало особенно актуально в связи с возросшим интересом к креативным и умственным способностям человека, активизации его интеллектуальной деятельности. В современных условиях развития экономики знаний человеческий капитал является главным фактором экономического роста и обеспечения конкурентоспособности предприятия.

Функционирование хозяйствующих субъектов постоянно связано с различными изменениями, как во внешней, так и во внутренней среде. Жесткая конкурентная борьба, изменения в законодательстве, новые технологии, внешние угрозы и вызовы способствуют постоянному развитию, совершенствованию организации и поиску новых идей для решения текущих проблем и задач. Главным фактором успеха при этом являются способности предприятия к созданию и реализации новых идей и разработок в управленческой, производственной, маркетинговой, финансовой и других сферах деятельности. Достижение успеха возможно только в случае полноценной реализации инновационного потенциала предприятия [1].

Эффективное использование нововведений обеспечивает успешное развитие хозяйственной деятельности предприятий. При этом зачастую низкая инновационная активность предприятия становится причиной формирования слабого инновационного потенциала. Необходимо изучение тенденций развития человеческого капитала в структуре инновационного потенциала предприятия и определение оптимальных путей

его воздействия на производственную деятельность и достижение высокой конкурентоспособности. Основной задачей исследования является определение места и роли человеческого капитала в структуре инновационного потенциала промышленного предприятия. Особую актуальность приобретают совершенствование компетенций и навыков персонала, повышение мотивации к осуществлению инновационной деятельности, формирование и развитие способностей сотрудников создавать и внедрять новые идеи, разработки и новшества на производстве.

Теоретический обзор

Инновационный потенциал промышленного предприятия обеспечивает рост производительности труда и повышение качества выпускаемой продукции за счет внедрения инноваций и новшеств. Впервые данное определение было введено в научный оборот К. Фрименом в 70–80-х годах XX в. Он утверждал, что нововведения представляют собой систему мероприятий по разработке, внедрению и применению производственно-экономического потенциала, который является основой создания новшеств. С практической точки зрения понятие «инновационный потенциал» исследовалось П. Друкером, изучавшим источники становления и формирования современной промышленности [5]. В частности, он отмечал, что инновация начинается с анализа имеющегося у предприятия потенциала с целью наиболее эффективного его использования. Инновационный потенциал определяет все возможности и сильные стороны предприятия, позволяющие осуществлять эффективную инновационную деятельность, он напрямую связан с созданием и коммерциализацией уникальной продукции или технологий. Кроме того, данный потенциал может рассматриваться как источник объединения финансовых, технологических, интеллектуальных, кадровых и инфраструктурных возможностей компании. При формировании инновационного потенциала промышленного предприятия происходит объединение материальных (вещественных) и неимущественных составляющих, таких, как интеллектуальный потенциал, креативное мышление персонала [2].

Рассматривая особенности формирования инновационного потенциала непосредственно промышленного предприятия, следует уделить внимание специфике деятельности данной организации. Промышленное предприятие представляет собой организацию, занимающуюся производством готовой промышленной продукции, использующую в своей деятельности определенную производственную систему в виде совокупности работников, средств и предметов труда. Как правило, промышленное предприятие представляет собой конкретный объект в виде завода, фабрики, комбината, холдинга и других форм организации. В отличие от торговых предприятий, организаций коммерческой и банковской сферы, предприятий сферы обслуживания и других, промышленное предприятие сильно зависит от технических возможностей производства и уровня квалификации производственного персонала [9]. Важное значение приобретают вопросы повышения эффективности технико-экономических показателей производства: снижения удельных капитальных вложений, роста производительности труда, рационального использования сырья и т. д. [4].

Выделяют следующие особенности формирования инновационного потенциала промышленного предприятия:

1. Формирование инновационного потенциала связано со значительными техническими и производственными издержками, его возможности напрямую зависят от используемых средств и предметов труда, от качества и современности оборудования, сырья и материалов. В связи с этим особое значение приобретают вопросы формирования технологической составляющей инновационного потенциала промышленного предприятия.

2. Как правило, деятельность промышленного предприятия связана с большими ресурсными затратами, в том числе финансовыми, поэтому организация при формировании своего инновационного потенциала должна располагать достаточными денежными средствами и иметь возможность для их дополнительного привлечения.

3. Весьма актуальна проблема обеспечения трудовыми ресурсами, обладающими необходимыми характеристиками и навыками для успешной реализации инновационной деятельности, внедрения инноваций в производство. Представляются важными вопросы обучения и развития персонала, связанные с формированием инновационного мышления. Работники промышленного предприятия должны уметь работать в команде и быть заинтересованными во внедрении новшеств и инноваций.

В структуре инновационного потенциала выделим три основные составляющие (рис. 1). Центральное место, на наш взгляд, в данной структуре занимает возможность использования человеческого капитала, который зависит от уровня квалификации персонала, его способности к обучению и построению эффективных коммуникативных процессов, мотивации к инновационной деятельности и др.



Рис. 1. Структура инновационного потенциала промышленного предприятия

Таким образом, инновационный потенциал формирует ядро общего экономического потенциала предприятия и помогает реализовывать его возможности в сфере инновационного развития. При отсутствии единого подхода к определению понятия и структуры инновационного потенциала важно не просто учитывать элементы и ресурсы в виде кадров, финансов, технологий, информации и других составляющих, но и строить оптимальные взаимосвязи между ними.

Материалы и методы исследования

Для изучения особенностей развития человеческого капитала как основного элемента инновационного потенциала промышленного предприятия на первом этапе были изучены теоретические аспекты понятий «инновационный потенциал» и «человеческий капитал». На втором этапе исследования – проведен анализ основных показателей развития человеческого капитала в РФ и обоснована роль человеческого капитала в формировании инновационного потенциала промышленного предприятия.

Важной составляющей инновационного потенциала предприятия является его человеческий капитал. Понятие «человеческий капитал» отличается от понятия «трудовые ресурсы» тем, что в первом случае человек рассматривается как субъект деятельности, активно занимающейся развитием своих профессиональных навыков и личностных качеств. В 60-х годах XX в. Т. Шульц и его последователь Г. Беккер ввели в научный оборот понятие «человеческий капитал». Фундаментальной работой Г. Беккера по данной теме является монография «Человеческий капитал». Автор раскрывает сущность основных составляющих человеческого капитала, а также обосновывает необходимость финансовых вложений в персонал как в основной ресурс предприятия [10].

Человеческий капитал в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития общества, включающий образованную часть трудо-

вых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, обеспечивающие его эффективное и рациональное функционирование. В настоящее время отсутствует единая модель формирования организационно-экономического механизма развития показателей и индикаторов человеческого капитала. Показатели традиционно объединяют в группы по уровню образования, оценке здоровья и психологического благополучия населения, трудоустройству и занятости [7].

Анализ представленных в таблице 1 показателей развития человеческого капитала в РФ говорит о положительной динамике численности занятых, уровня дохода и средней номинальной заработной платы. При этом показатель, характеризующий сферу образования, а именно число выпускников высших учебных заведений, снижался в 2020 и 2023 гг. по сравнению с прошлыми периодами.

Таблица 1. Основные показатели развития человеческого капитала в РФ

Наименование показателя	2019	2020	2021	2022	2023
Численность населения, тыс. чел.	146 781	146 748	146 980	146 400	146 200
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (число лет)	73,3	71,5	70,06	72,6	73,41
Среднегодовая численность занятых, тыс. чел.	75397,9	74922,7	75349,9	75632,4	76036,7
Численность безработных, тыс. чел.	3464,8	4321,3	3630,5	2988,5	2400,5
Среднедушевые денежные доходы населения, руб. в месяц	35 338	35 676	39 934	47 386	53 139
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	47 867	51 352	57244	65338	74854
Принято студентов, тыс. чел.	1 129,4	1 093,3	1024	1 267	1029
Выпущено бакалавров, специалистов, магистров, тыс. чел.	908,6	849,4	804	816,3	805,9

Источник: сост. авт. по: Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 20.07.2024).

Однако, как уже было отмечено, комплексная оценка человеческого капитала не может быть проведена лишь по некоторым показателям. Кроме того, если рассматривать вопросы формирования человеческого капитала на конкретном предприятии, то здесь могут быть свои отдельные показатели, отражающие положение дел именно там. К таким показателям может относиться доля сотрудников с высшим образованием, количество кадров, прошедших курсы повышения квалификации или программы дополнительного образования, доля молодых специалистов и др. Поэтому комплексная оценка человеческого капитала конкретного предприятия возможна лишь при учете всех показателей, а также специфики выбранного предприятия, на котором проводится данное исследование.

Высокий потенциал человеческого капитала обеспечивает успех перехода российской экономики на инновационный путь развития. От качества профессиональных навыков персонала предприятия, уровня их социализации и групповой сплоченности зависит успех работы всей организации, в том числе и в вопросе внедрения инноваций. Однако качество рабочей силы выражается не только в уровне образования, квалификации и накопленном опыте, но и в состоянии здоровья, психологических, физических характеристиках (рис. 2).

Человеческий капитал включает в себя такие составляющие, как образование, система обучения сотрудников, уровень интеллекта, профессиональные качества и навыки, состояние здоровья, а также личные качества работников. Иными словами, возможности человеческого капитала представляют некий нематериальный актив, который не может быть указан в балансе компании, однако имеет важное значение и представляет большую ценность. Человеческий капитал способен повышать производительность и прибыльность предприятия, оказывать влияние на общий успех и конкурентоспособность.



Рис. 2. Составляющие человеческого капитала

Источник: сост. авт. по: Человеческий капитал как фактор развития экономики. – Режим доступа: www.csr.ru/news/chelovecheskij-kapital-kak-faktor-razvitiya-ekonomiki/ (дата обращения: 20.07.2024).

Часто говорят, что организация настолько хороша, насколько хороши ее сотрудники. Это свидетельствует о важности человеческого капитала для работы организации. Концепция человеческого капитала признает, что не весь труд равен. Качество данного капитала может быть улучшено за счет грамотных действий руководителя, способствующих обучению, развитию навыков и компетенций своих сотрудников. Инвестирование в персонал обеспечит долгосрочный успех и преимущества для предприятия. Какое бы новое и профессиональное оборудование ни было бы закуплено, в нем не будет смысла, если рабочие не будут уметь на нем работать. Развитие систем обучения и повышения квалификации необходимы на каждом этапе кадрового планирования, начиная от адаптации сотрудника при его первичном поступлении на работу в компанию до последующих этапов дальнейшего продвижения по карьерной лестнице. Важно инвестировать в обучение персонала, так как в настоящее время происходит быстрый технический прогресс, развиваются цифровые технологии, внедряются инновации в производство.

Результаты исследования и их обсуждение

Использование человеческого капитала оказывает влияние на экономический рост, производительность труда и конкурентоспособность отечественного производства в целом. Однако не менее важную роль человеческий капитал играет в инновационном развитии экономики и конкретного предприятия. Поскольку инновации создаются человеком именно благодаря его способностям, навыкам, профессиональным умениям, от которых зависит в том числе и успех коммерциализации новшеств и разработок. Также большое значение приобретают степень и готовность персонала к осуществлению изменений, принятию нового, обучаемости и желанию инновационной деятельности. Роль человеческого капитала в инновационном развитии можно определить на микро-, мезо- и макроуровне экономической системы (рис. 3).

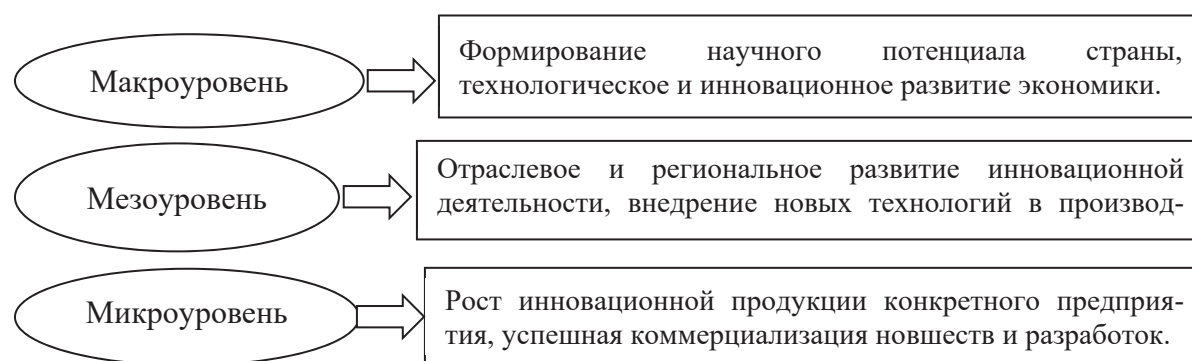


Рис. 3. Роль человеческого капитала в формировании инновационного потенциала на микро-, мезо- и макроуровне экономической системы

Источник: сост. авт. по: Тугускина Г. Н., Тимохова К. А., Чубукова И. В. Роль человеческого капитала в инновационном развитии предприятия // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. 2019. № 1 (9). – С. 24–32.

Руководству промышленного предприятия необходимо создать благоприятные условия для повышения заинтересованности сотрудников в разработке и реализации инноваций. Кроме того, персонал должен быть восприимчив к изменениям и не сопротивляться внедрению передовых технологий и новшеств. Однако работники промышленного предприятия менее склонны к креативной и творческой деятельности и в большей степени обеспечивают качественное функционирование основных производственных процессов. Сотрудники промышленного предприятия не всегда готовы к проявлению новых идей в процессе производства, однако творческие способности важно развивать. Поэтому в задачи мотивации производственного персонала входит развитие творческих и креативных способностей, активизация инновационного мышления и стремления к внедрению инноваций. Таким образом, в формировании человеческого капитала важную роль играет мотивация труда, связанная с инновационной деятельности работников предприятия путем создания благоприятных для этого условий и использования инструментов развития инновационного потенциала. Проведение НИОКР позволяет предприятию накопить полученные знания в своей производственной деятельности. Качественное формирование инновационного потенциала предприятия зависит в том числе и от уровня развития человеческого капитала (рис. 4).



Рис. 4. Качественное формирование инновационного потенциала

Источник: сост. авт. по: Тугускина Г. Н., Тимохова К. А., Чубукова И. В. Роль человеческого капитала в инновационном развитии предприятия // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. 2019. № 1 (9). – С. 24–32.

Основными направлениями развития человеческого капитала на промышленных предприятиях являются:

- формирование и развитие механизмов, повышающих инновационную активность персонала;
- разработка особого стиля управления персоналом, способствующего формированию инновационного мышления у членов рабочей команды;
- совершенствование системы подбора персонала с упором на привлечение лиц, заинтересованных во внедрении инноваций и способных предлагать и генерировать новые идеи;
- развитие системы стимулирования персонала по результатам вовлеченности в инновационную деятельность компании;
- реализация систем обучения, повышения квалификации в области инновационного менеджмента.

Комплекс универсальных мероприятий по развитию человеческого капитала любого промышленного предприятия должен включать три основных направления, связанных с его формированием, развитием и сохранением (табл. 2).

Таблица 2. Мероприятия по развитию человеческого капитала как фактора роста инновационного потенциала промышленного предприятия

Проблема, на решение которой направлено мероприятие	Наименование мероприятия
Текучесть кадров, нехватка персонала	Совершенствование системы качественного подбора персонала
Уход молодых специалистов	Внедрение программы «Развитие карьеры молодого специалиста»
Недостаточная квалификация персонала в сфере внедрения инноваций	Внедрение и развитие систем обучения сотрудников в сфере инновационного менеджмента
Низкая мотивация к инновационной деятельности	Разработка новых механизмов мотивации персонала, направленных на активизацию инновационной деятельности
Недостатки в системе материального стимулирования работников предприятия	Совершенствование системы стимулирования персонала по результатам вовлеченности в инновационную деятельность компании
Недостаточное использование системы социально-психологических методов для развития инновационного потенциала человеческого капитала предприятия	Развитие креативного мышления и поиск новых идей для производства (проведение тренингов, мозговых штурмов, креативных собраний и совещаний).

В рамках направления формирования человеческого капитала предлагаются мероприятия по совершенствованию системы подбора персонала. Важно осуществлять инвестиции в развитие и обучение персонала, но если изначально предприятие набирает не тех сотрудников, которые не мотивированы и не заинтересованы в долгосрочной работе на данном предприятии, то все дальнейшие усилия по развитию человеческого капитала могут быть напрасны. Качественный подбор персонала предполагает многоступенчатую систему выявления наиболее подходящих кандидатов и может состоять из следующих этапов:

1. Размещение объявления о вакансии. На данном этапе важно максимально емко и кратко изложить все требования к кандидату, при этом указать реальные выгоды и преимущества работы в данной компании.

2. Подбор резюме, телефонные переговоры с кандидатами или проведение личных собеседований, тестирований (групповые и индивидуальные). Сначала следует проводить групповые собеседования и тестирования, что позволяет сэкономить время и сразу определить, кто из кандидатов не подходит для данной должности.

3. Анализ результатов собеседования, отбор на должность с учетом прохождения кандидатом испытательного срока.

4. Оформление документов, медицинской комиссии, испытательный срок и сдача квалификационного экзамена на должность и экзамена по технике безопасности.

5. Окончательное решение о принятии на должность, издание приказа о назначении, проведение процедуры адаптации сотрудника на новом рабочем месте.

В целом система качественного отбора должна выявить на этапе собеседований, а также в процессе прохождения испытательного срока наличие у кандидата необходимых профессиональных навыков и умений. Важно уже на этапе отбора персонала выявлять склонность работников к осуществлению инновационной деятельности. Для этого можно предложить проведение различных тестирований, собеседований, групповых собраний с использованием современных методов выявления креативных способностей персонала (мозговой штурм, деловые игры, кейсы).

Для формирования качественного человеческого капитала компании необходимо привлекать молодых и амбициозных сотрудников. Предлагается внедрение программы «Развитие карьеры молодого специалиста», в которой будут комплексно указаны все преимущества работы в компании для начинающего специалиста и представлен прогноз развития карьеры для каждого сотрудника с учетом его амбиций и способностей.

Направление по развитию человеческого капитала связано с реализацией следующих мероприятий:

1. Внедрение и развитие систем обучения сотрудников в сфере инновационного менеджмента.

2. Разработка новых механизмов мотивации персонала, направленных на активизацию инновационной деятельности.

Чтобы повысить инновационный потенциал, необходимо усилить мотивацию работников промышленных предприятий к внедрению и развитию инноваций за счет реализации следующих мероприятий:

1) формирование рациональной инновационной политики компании, в которой будут отражены цели, задачи, принципы, выделены основные направления развития инноваций на исследуемом предприятии. Необходимо ознакомить и довести до каждого сотрудника основные положения данного документа, чтобы сформировать понимание необходимости осуществления изменений, понять преимущества и выгоды от развития инноваций на производстве;

2) поддержка изобретательства и рационализаторства, расширение инициативных работ. Необходимо продолжить развитие системы рационализаторских предложений с указанием четких выгод и преимуществ для сотрудников от внедрения того или иного предложения;

3) обеспечение сотрудников техническими и информационными ресурсами для внедрения инноваций. Зачастую работники имеют идеи по внедрению инноваций, но у них нет технических и информационных средств для комплексной подготовки решения и воплощения идеи на практике. Руководству компании необходимо обеспечить сотрудников всеми необходимыми техническими средствами и информацией для подготовки подобных решений.

В целях сохранения человеческого капитала промышленного предприятия предлагается следующее:

1. Совершенствование системы стимулирования персонала по результатам вовлеченности в инновационную деятельность.

2. Развитие креативного мышления и поиск новых идей для производства (проведение тренингов, мозговых штурмов, креативных собраний и совещаний).

Представленные мероприятия носят комплексный и универсальный характер, могут быть применены в деятельности промышленного предприятия (с учетом специфики каждого конкретного хозяйствующего субъекта). При необходимости данные рекомендации дополняются и модифицируются.

В исследовании выделены следующие основные результаты:

1. Инновационный потенциал предприятия является главным и неотъемлемым элементом его инновационной деятельности и условием для развития и внедрения инноваций, обеспечения достижения конкурентных преимуществ. Анализ различных дефиниций понятия «инновационный потенциал» позволил выделить ряд подходов (структурно-институциональный, функциональный, ресурсный) к определению его природы и сущности. На основе использования данных подходов определено, что инновационный потенциал промышленного предприятия представляет собой совокупность финансовых, технологических, кадровых, производственных и иных возможностей, используемых на всех стадиях инновационного процесса в целях создания и внедрения новых идей, разработок и инноваций для их последующей коммерциализации и повышения эффективности своей производственной деятельности.

2. Представлена авторская точка зрения на основной состав элементов инновационного потенциала предприятия, включающего финансовый, человеческий и технологический капитал. Человеческий капитал занимает центральное место в данной структуре и включает в себя уровень квалификации персонала, его способность к обучению, построению эффективных коммуникативных процессов, мотивации к инновационной деятельности и другие компоненты. Определено, что инновационный потенциал составляет ядро общего экономического потенциала предприятия и определяет потенциальную возможность предприятия осуществлять инновационное развитие.

3. Обоснована роль человеческого капитала в формировании инновационного потенциала промышленного предприятия, представлена систематизация подходов к определению его содержания и сущности. Проведённый анализ основных показателей развития человеческого капитала в РФ показал положительную динамику численности занятых, уровня дохода и средней номинальной заработной платы населения. Высокий потенциал человеческого капитала обеспечивает успешный переход России на инновационный путь развития, являясь ценным ресурсом и движущей силой. Качественное формирование инновационного потенциала предприятия зависит в том числе и от уровня развития его человеческого капитала, включающего в себя формирование креативного и творческого подхода у персонала, способности и готовности к осуществлению и принятию инноваций, развитие инновационного мышления. Мероприятия по развитию человеческого капитала включают три основных направления – по его формированию, развитию и сохранению, данные рекомендации универсальны и могут быть применены в деятельности конкретного промышленного предприятия.

Заключение

Формирование и развитие человеческого капитала промышленного предприятия оказывает влияние на рост его инновационного потенциала. Инновационный потенциал промышленного предприятия связан с техническими, производственными условиями, его возможности напрямую зависят от используемых в деятельности предприятий средств и предметов труда, от качественного и современного оборудования, сырья и материалов. Поэтому многое зависит от формирования технологической составляющей инновационного потенциала промышленного предприятия. В исследовании уточнена трактовка понятия инновационного потенциала промышленного предприятия, выделены его основные элементы и предложен авторский подход к формированию его структуры. Так, инновационный потенциал промышленного предприятия можно определить как совокупность финансовых, технологических, кадровых, производственных и иных возможностей, используемых на всех стадиях инновационного процесса в целях создания и внедрения новых идей, разработок и инноваций для их последующей коммерциализации и повышения эффективности производственной деятельности. В структуре инновационного потенциала предприятия выделяем финансовый, человеческий и технологический капитал. Центральное место, на наш взгляд, в структуре инновационного потенциала занимают возможности использования его человеческого капитала, а именно уровень квалификации персонала, его способность к обучению, построению эффек-

тивных коммуникативных процессов, мотивация к инновационной деятельности и другие компоненты.

Таким образом, роль человеческого капитала в формировании инновационного потенциала промышленного предприятия обуславливается способностью персонала к проведению НИОКР и внедрению инноваций, зависит от степени вовлеченности кадров в инновационные процессы компании, уровня профессиональных навыков и умений, способности принятия новшеств, наличия креативного и творческого подходов к осуществлению инновационной деятельности. Перспективными направлениями развития человеческого капитала промышленного предприятия являются: оптимизация механизмов, повышающих инновационную активность персонала; совершенствование системы отбора и подбора персонала с упором на привлечение лиц, заинтересованных во внедрении инноваций; развитие системы стимулирования персонала по результатам вовлеченности в инновационную деятельность; реализация систем обучения, повышения квалификации в области инновационного менеджмента.

Литература

1. Ахтямов, М. К. Инновационное развитие предпринимательства в экономике знаний / М. К. Ахтямов, О. У. Юлдашева. – М.: Креативная экономика, 2011. – 320 с.
2. Волосатов, В. Д. Сущность и структура инновационного потенциала / В. Д. Волосатов, Ю. В. Бабанова // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 24. – С. 134–138.
3. Галстян, А. С. Инновационное управление человеческим капиталом предприятия / А. С. Галстян, Р. О. Слободянюк // Тенденции развития науки и образования. 2022. № 81–3. – С. 24–27.
4. Головин, А. А. Специфика функционирования промышленных предприятий региона и угрозы их экономической безопасности / А. А. Головин // Известия Юго-Западного государственного университета. 2017. № 21 (4). – С. 109–117.
5. Друкер, П. Ф. Бизнес и инновации / П. Ф. Друкер. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2009. – 704 с.
6. Иваненко, Л. В. Факторы формирования инновационного потенциала предприятий на территории Российской Федерации / Л. В. Иваненко, В. Б. Тасеев, Ф. Р. Бадыхова // Основы экономики, управления и права. 2020. № 2 (21). – С. 18–23.
7. Изварина, Н. Ю. Статистический анализ человеческого капитала в Российской Федерации / Н. Ю. Изварина, В. Е. Шумилина, А. С. Сангаджиева // Kant. 2020. № 4 (37). – С. 97–102.
8. Морковина, С. С. Инновационный потенциал предприятия: оценка и матрица возможностей / С. С. Морковина, Ю. Н. Степанова // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2020. № 2 (70). – С. 156–171.
9. Чегодаева, А. Н. Вопросы организации производственно-инновационной деятельности промышленных предприятий / А. Н. Чегодаева // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. № 2 (38). – С. 38.
10. Becker, G. S. The age of human capital. 2002. Retrieved from / G. S. Becker. – URL: http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/0817928928_3.pdf.

References

1. Akhtyamov M. K., Yldasheva O. Y. Innovative development of entrepreneurship in the knowledge economy. – M.: *Creative Economy*, 2011. – 320 p. (In Russ.)
2. Volosatov V. D., Babanova Yu. V. Essence and structure of innovative potential. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2010. № 24. – Pp. 134–138. (In Russ.)
3. Galstyan A. S., Slobodyanyuk R. O. Innovative management of enterprise human capital. *Trends in the development of science and education*. 2022. № 81–3. – Pp. 24–27. (In Russ.)

4. Golovin A. A. Specifics of the functioning of industrial enterprises in the region and threats to their economic security. *News of the Southwestern State University*. 2017. № 21 (4). – Pp. 109–117. (In Russ.)
5. Drucker P. F. Business and innovation. – M.: LLC “I.D. Williams”, 2009. – 704 p. (In Russ.)
6. Ivanenko L. V., Taseev V. B., Badykova F. R. Factors in the formation of the innovative potential of enterprises on the territory of the Russian Federation. *Fundamentals of Economics, Management and Law*. 2020. № 2 (21). – Pp. 18–23. (In Russ.)
7. Izvarina N. Yu., Shumilina V. E., Sangadzhieva A. S. Statistical analysis of human capital in the Russian Federation. *Kant*. 2020. № 4 (37). – Pp. 97–102. (In Russ.)
8. Morkovina, S. S., Stepanova, Yu. N. Innovative potential of an enterprise: assessment and matrix of capabilities. *Bulletin of the Rostov State Economic University (RINH)*. 2020. № 2 (70). – Pp. 156–171. (In Russ.)
9. Chegodaeva A. N. Issues of organizing production and innovation activities of industrial enterprises. *Management of economic systems: electronic scientific journal*. 2012. № 2 (38). – Pp. 38. (In Russ.)
10. Becker, G. S. The age of human capital. 2002. Retrieved from. – URL: http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/0817928928_3.pdf.

*Поступила в редакцию 12 сентября 2024 г.
Принята 28 сентября 2024 г.*

UDC 331.103.6

DOI: 10.21779/2500-1930-2024-39-4-7-17

Human Capital Development Features as a Key Element of an Industrial Enterprise

V. V. Kurchenkov, O. S. Makarenko

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Volgograd State University"; Russia, 400062, Volgograd, Universitetsky av., 100; kurchenkov@volsu.ru, olgasmirn@volsu.ru

Abstract. The article reveals the features of the formation of the industrial enterprises innovative potential. The author's structure of an industrial enterprise e innovative potential is presented and the leading role of human capital in its formation is substantiated. The main components of human capital are identified, the main indicators of its development in the Russian Federation are analyzed. The results obtained made it possible to substantiate the role of human capital in the innovative development of the economic system at the micro, meso, and macro levels, and also the main elements of the qualitative formation and development of the innovative potential of an industrial enterprise are identified.

Keywords: innovation, innovative activity of an enterprise, innovative potential, human capital, industrial enterprise.

*Received 12 September, 2024
Accepted 28 September, 2024*