

**Турсунов С.А. магистрант
Нургабылов М.Н. PhD**

Международный Таразский инновационный институт. Республика Казахстан

Совокупность факторов развития человеческого капитала в инновационной экономике

Изучение факторов успеха в экономическом развитии глав государств свидетельствует о важности показателей конкурентоспособности, интеллектуального развития и человеческого потенциала мирового индекса ВВП и их макроэкономики. Учитывая новые возможности трудно переоценить важность развития человеческого капитала как источника и двигателя для создания новых конкурентоспособных производств и развития существующих предприятий, так как другие источники роста менее доступны, а страны и лидеры отрасли не всегда заинтересованы в передаче технологических инноваций потенциальному конкурентам.

Несмотря на положительную экономическую динамику, благоприятную рыночную инфраструктуру, большой приток государственных средств в инфраструктуру экономики образования, создание разветвленной сети институтов развития инноваций в экономике вынуждает развивать потенциал человеческого капитала отечественных предприятий для всестороннего инновационного роста [1].

Таким образом, научные исследования и обоснование факторов развития человеческого капитала микроуровня в рамках модели модернизации «снизу вверх» были востребованы наряду с усилиями государства по стимулированию развития сырьевой экономики в условиях сокращения государственных расходов.

В целом важнейший человеческий капитал страны, ее отрасли и отдельных предприятий вызывает цепную реакцию и синергетический рост, а его слабость

сохраняет застой развития макроэкономической системы, ее необработанный характер. Учитывая ряд проблем, стоящих перед экономическим развитием страны в целом, отдельных секторов экономики, хозяйственной деятельности, предприятий, выбранная тема является актуальной и востребованной в научно-прикладном плане. В сегодняшних условиях человеческий капитал является основной ценностью инновационного развития и основным фактором экономического роста. Согласно концепции национального богатства, разработанной Всемирным банком, валовой внутренний продукт страны используется для современного потребления и накопления [2.].

Большая часть потребительских расходов (еда, одежда, жилье, образование, здравоохранение, культура, отдых и другие потребности семьи и государств) используется для увеличения человеческого капитала.

Результаты различных расчетов мира показывают, что в структуре национального богатства преобладает человеческий капитал, составляющий 2/3 его окончательной оценки. В странах Северной и Центральной Америки, Западной Европы и Восточной Азии 3/4 достигает общего национального богатства. Таким образом, основным фактором инновационного развития является не накопление материальных благ, а накопление знаний, опыта, навыков, здоровья, уровня физического развития и других качеств человеческого капитала. В этой связи к понятию «человеческий капитал» относится к набору знаний, навыков, навыков, которые считаются интенсивным производственным фактором экономического развития, обеспечивая эффективное и правильное функционирование экономики [3.].

Концепция человеческого развития не только определяет основное человеческое место в процессе экономического развития, но также выдвигает идею предоставления жизненных возможностей будущим и нынешним поколениям, сохранения природных систем [4.].

Эксперты программы развития ООН включили ее в научную категорию «развитие человека» под которой понималось формирование не только доходов людей, но и их образования, здоровья, охраны окружающей среды, обеспечения

свободы слова и деятельности, других условий социально-экономического развития. Отчет включает в себя как "индекс развития человека" - показатель, который включает оценку продолжительности жизни, уровня образования взрослых и его доходов [5].

В качестве средства измерения материальных и духовных потребностей и возможностей для удовлетворения потребностей людей эксперты используют эту метрику для наблюдения за социальным прогрессом отдельных стран и человечества в целом. Современная экономика требует внутреннего ядра инновационного развития, основанного на человеческом капитале. Поддержка лидерства и конкурентоспособности организации обеспечивается, прежде всего, высоким профессионализмом сотрудников.

Организация и реализация инноваций, создание баланса, количество и качество используемых ресурсов полностью зависят от возможностей человека. Среди всех инновационных ресурсов очень важны человеческие ресурсы, в том числе материально-технические, финансовые и информационные.

Глобального индекса конкурентоспособности для каждой экономики. Эти веса получены путем решения регрессионных уравнений, использующих данные прошлых лет и упорядоченных в соответствии с этапами развития исследуемой экономики. В связи с этим А. Алексеев отмечает, что авторы рейтинга напрямую зависят от стадии развития национальной экономики, отчасти от последовательного количества индексов.

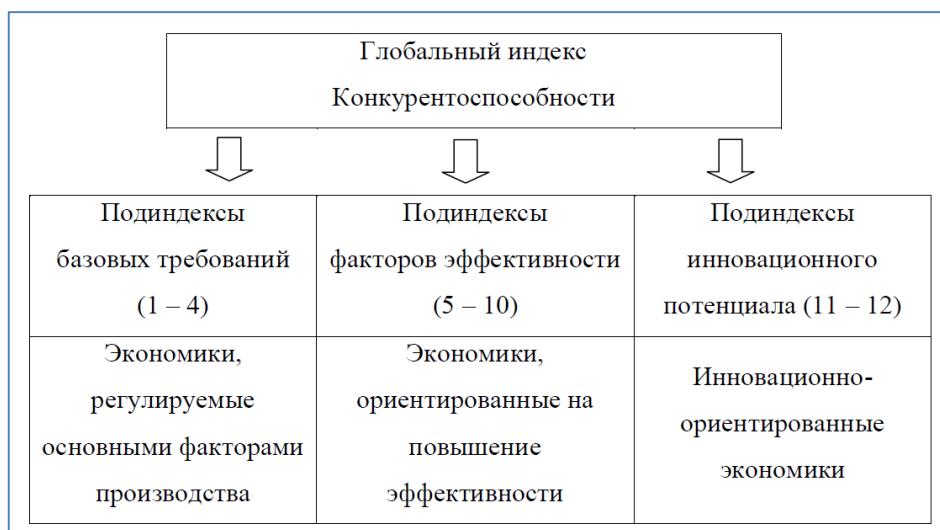


Рис. 1 - Структура глобального индекса конкурентоспособности

В этой связи можно предложить классификацию стимулов инновационного развития экономики на уровне управления человеческим капиталом промышленного предприятия.

Стимулы, когда они влияют на его потребности, побуждают его улучшить свое качество. Потребности человека как участника производственного процесса можно классифицировать на экономические, биологические и социально-психологические:

1. экономические потребности быть внесен в необходимости получения прямой материальной косвенное влияние через прибыль за счет оплаты труда и других финансовых стимулов, а также возможности для отдыха выражение.

2. по желанию работника, чтобы сэкономить свои силы и энергию в процесс производства, чтобы быть его собственной безопасности обязательно иметь комфортное рабочее место, образуют собой группу биологических потребностей. Эти факторы можно отнести к нефинансовым стимулам для улучшения качества человеческого капитала. В результате модернизации экономики и инновационного развития государство представляет собой две взаимосвязанные стороны фундаментального процесса, оптимизирующего накопление, обновление, размещение и использование материальных и нематериальных активов с целью увеличения потенциала устойчивого развития.

3. Самомотивация - это еще один вид нефинансовой мотивации, такой как самомотивация, желание работника участвовать в инновационном процессе, стремление к саморазвитию, достижению высоких результатов. Чтобы получить активную самомотивацию, работодатель должен мотивировать работников внедрением инновационных форм управления персоналом [9.].

Материальное стимулирование повышения качества деятельности работников организаций зависит от уровня средней заработной платы и других стимулирующих пособий. Конечно, это один из главных стимулов,

стимулирующих человека к самосовершенствованию, повышению квалификации и усилению работы на трудовом месте.

Список использованной литературы:

1. Ермасов С.В., Ермасова Н.Б. Инновационный менеджмент. - М.: Высшее образование, 2017. - 510 с.
2. Волкова, Е. А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы / Е. А. Волкова, Е. В. Калинникова. - Ульяновск :УлГТУ, 2010. - 229 с.
3. Гордон Р. Закончен ли экономический рост? Шесть препятствий для инновационного развития // Вопросы экономики. - 2013. - № 4. - С.49-68.
4. Делягин М. Из кризиса - к развитию // Свободная Пресса, 26 января 2020 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://svpressa.ru/blogs/article/110659/>
5. Арабян К.К. Измерение человеческого капитала. // Казахстанское предпринимательство. - 2017. - № 4. - Выпуск. 2 (89). - С. 105-109.