

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ И ЭФФЕКТЫ

**Харатян Э.В., студент 2 курса экономического факультета
Научный руководитель – Егорова Н.Н.,
кандидат экономических наук, доцент
Филиал ФГБОУ ВО Российский государственный
гуманитарный университет**

Ключевые слова: *фактор «труд», трудовые ресурсы, потенциал, инновации, результаты, гудвил компании.*

В работе дано определение категории «инновационный потенциал трудовых ресурсов» (ИПТР), представлена модель стратегических вариантов его развития. На ее основе определена иерархия результатов проявления ИПТР. Обоснован механизма формирования рыночной стоимости компании и положительного гудвила.

Мировой опыт экономического развития показывает тесную связь финансовых показателей компаний с привлечением новых знаний посредством эффективного и результативного развития персонала. В XVIII веке англичанин У. Петти создал знаменитую формулу: «Труд – это отец и активный принцип богатства, Земля – его мать».

В экономической теории труд рассматривается как один из важнейших факторов производства. Традиционно его определяют как целесообразную деятельность человека, направленную на сохранение, видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей, на производство продукции. Другой особенностью труда является то, что он, с одной стороны, представляет собой важнейший фактор процесса адаптации человека к внешней среде, а с другой – фактор воздействия как на внешнюю среду, так и на собственно человеческую природу.

Категория «инновационный потенциал трудовых ресурсов» (ИПТР) включает в себя совокупность личностных, профессиональных, нравственных и этических характеристик работников, формирующих их компетенции и позволяющих им продуцировать и применять новые знания в целях реализации стратегии и миссии организации [1]. Можно выделить четыре уровня результатов проявления ИПТР компании (рис. 1).

Рассмотрим каждый уровень более подробно:

1. базовый уровень – производственный результат (осуществляется текущая плановая деятельность; реализуется производственная программа; обеспечивается заданный уровень производительности и рентабельности труда; составляются проекты развития персонала (обучение, подготовка и переподготовка кадров); определяется дополнительный объем произведенной продукции, размер экономии по сырью, материалам, топливу и т.д.);

- средний уровень – интеллектуально-инновационный результат (определяется открытостью персонала компании (отдельных групп работников) к инновациям, способность продуцировать новые знания; осуществляется разработка ноу-хау и других нематериальных активов);

- верхний уровень – формирование положительного гудвила компании (создание имиджа, разработка бренда и повышение степени его узнаваемости, применение новых форм организации производства, развитие социальной ответственности перед обществом и т.д.).

В соответствии с законом синергии взаимодействие составляющих инновационного потенциала трудовых ресурсов приводит к формированию новых корпоративных конкурентных преимуществ и капитализации рыночной стоимости компании в целом. В этом заключается высший уровень развития ИПРТ современной компании в условиях экономики знаний.

Библиографический список:

1. Крупина, Н.Н. Инновационный потенциал трудовых ресурсов организации и его оценка / Н.Н. Крупина, Н.Н. Барткова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2010. – № 3. – С. 20 – 26.

THE INNOVATIVE POTENTIAL OF HUMAN RESOURCES: RESULTS AND EFFECTS

Kharatian E.V., Egorova N.N.

Key words: *the factor «labor», labor resources, capacity, innovation, results, goodwill of the company.*

This paper gives the definition of the category «innovative potential of labor resources» (IPLR), presents a model of strategic options for its development. On its basis determined the hierarchy of development results of IPLR. Grounded mechanism of formation of the market value of the company and positive goodwill.