

УДК 331.1

*И.В. Минакова, С.А. Старых*

Юго-Западный государственный университет, Курск, email: cvetlana.staryx.87@mail.ru

**ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ И ЕГО ВЛИЯНИЯ НА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ИННОВАЦИОННОЙ И ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Ключевые слова:** инновационное развитие, инновации, высшее учебное заведение, интеллектуальный капитал, образовательный процесс, структурообразующие компоненты интеллектуального капитала образовательной организации.

Новые явления в мировой и российской экономике выносят на передний план организации, обладающие высоким инновационным потенциалом, функционирующие в наукоемких, высокотехнологичных и цифровых сферах, т.е. так называемые инновационные организации. Управление мотивацией персонала в инновационных организациях требует специфического подхода и учета особенности работы их рабочих коллективов. При этом необходимо радикально менять подходы к управлению эффективностью инновационной деятельностью. Инновационные предприятия для внедрения результатов научных исследований должны иметь максимально квалифицированный и мотивированный персонал, который является ключевым фактором успеха в подобных сферах бизнеса. При этом уровень мотивации необходимо сопоставлять с уровнем развития интеллектуального капитала каждой конкретной организации. В основе исследования формирования интеллектуального капитала представлена модель развития личности студента. Выбор именно этой категории определяется его способностями к развитию, отвечать инновационным требованиям организаций, стремлению найти свою нишу на рынке трудового спроса и быть более конкурентоспособным среди претендентов.

*I.V. Minakova, S.A. Starykh*

Southwest State University, Kursk, email: cvetlana.staryx.87@mail.ru

**RESEARCH OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON RESEARCH ACTIVITIES IN RELATION TO INNOVATIVE AND HIGH-TECH ORGANIZATIONS**

**Keywords:** innovative development, innovations, higher education institution, intellectual capital, educational process, structural components of the intellectual capital of an educational organization.

New phenomena in the global and Russian economy bring to the forefront organizations with high innovative potential operating in knowledge-intensive, high-tech and digital spheres, i.e. so-called innovative organizations. Managing staff motivation in innovative organizations requires a specific approach and taking into account the peculiarities of the work of their work teams. At the same time, it is necessary to radically change approaches to managing the effectiveness of innovation activities. To implement the results of scientific research, innovative enterprises must have the most qualified and motivated personnel, which is a key factor for success in such areas of business. At the same time, the level of motivation must be compared with the level of development of intellectual capital of each specific organization. The study of the formation of intellectual capital is based on a model of student personality development. The choice of this particular category is determined by his ability to develop, meet the innovative requirements of organizations, the desire to find his niche in the labor market and be more competitive among applicants.

Успешность инновационного развития зависит не только от того, насколько продуктивно действуют самостоятельные инновационные факторы в отдельности, но и от организации взаимосвязей между ними. Главным связующим звеном в системе инноваций, научных исследований и разработок являются высшие учебные заведения (вузы) [4]. Поэтому представляется целесообразным рассмотреть процесс формирования ин-

теллектуального капитала на примере высших учебных заведений.

Современная система образования в ВУЗе выступает в качестве объединяющего элемента, который направлен на профессионально-личностное развитие студента путем формирования интегративной системы связей в управлении профессиональной подготовкой будущих выпускников на основе интеллектуального капитала образовательной

организации [3, 4]. Наряду с общеобразовательной, общепрофессиональной системами подготовки, в ВУЗе должна использоваться интегрированная в общий образовательный процесс система обеспечения качества подготовки в рамках имеющегося интеллектуального капитала образовательной организации.

### **Цель исследования**

Исследовать управление человеческим капиталом и его влияние на научно-исследовательскую деятельность применительно к инновационной и высокотехнологичной организации.

### **Материал и методы исследования**

Для решения поставленных задач применялись такие методы, как сравнительный анализ, интервьюирование (социологическое исследование, анкетирование), статистическая обработка данных, синтез (объединение мотивирующих факторов в систему мотивации), индукция и дедукция, компаративный анализ, методы финансового анализа, экспертная оценка.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

В результате использования системы качества образования в ВУЗе следует обосновать целесообразность следующих структурообразующих компонентов современного образовательного процесса, интегрирующего общий образовательный процесс с интеллектуальным капиталом образовательной организации. К числу структурообразующих компонентов относятся:

- служебный компонент, ориентированный на приобретение в процессе обучения опыта реализации определенных профессиональных задач. Этот элемент коррелирует с пониманием существенно роли профессии, приобретаемой в процессе обучения. Наряду с этим большое значение для будущих выпускников приобретает реализация в процессе образования и последующей трудовой деятельности проблемы выполнения профессионального долга, разрешения задач профессиональной деятельности на базе применения принципов морали, этикета и профессиональной этики. В результате использования системы ка-

чества образования должны учитываться направления развития на базе правового мышления и правосознания адаптивной для внешней среды правовой культуры, на базе которой будет осуществляться профессиональная деятельность будущих выпускников [4];

- проектно-интегративный компонент, который направлен на проблемно-тематическую, целевую и субъектную интеграцию системы качества образования и системы основного профессионального образования в ВУЗе. В результате развития интеллектуального капитала образовательной организации студент должен получить возможность формировать способности по ориентированию в социальных и экономических вопросах, использовать знания как гуманитарных, так и экономических и социальных наук для решения задач социального и профессионального плана;

- информационно-коммуникативный компонент связан с формированием способности у студентов осуществлять грамотную коммуникацию, вести полемику, дискутировать, осуществлять работу с различными информационными ресурсами, использовать новые методы работы с информацией, систематизации знаний с целью их последующего эффективного использования в профессиональной деятельности;

- событийно-креативный компонент должен формировать у студентов, в том числе и с использованием интеллектуального капитала образовательной организации, толерантность при осуществлении социального и профессионального взаимодействия на основе учета этнокультурных и конфессиональных различий [4];

- здоровьесберегающий компонент способствует формированию у студентов ориентации на здоровый образ жизни на базе поддержания должного уровня физической подготовки, который необходим для достижения социальной активности и полноценной деятельности в профессиональном плане;

- психолого-педагогический компонент интеллектуального капитала образовательной организации состоит в том, что студенты в результате обучения получают возможность формировать способность по психологической устойчи-

ности в сложных и экстремальных ситуациях на основе использования методов эмоциональной и когнитивной регуляции с целью оптимизации личностной деятельности и собственного психологического состояния [4].

Система формирования интеллектуального капитала образовательной организации в ВУЗе формируется на следующих принципах [4]:

- партисипативности – предполагает формирование продуктивного взаимодействия институтов образования в социально-педагогическом плане, что способствует установлению тесного сотрудничества с научными организациями, учреждениями системы образования, органов государственной власти, местного самоуправления, а также с общественными объединениями, трудовыми коллективами других организаций, наряду со средствами массовой информации, которые способствуют повышению качества подготовки будущих выпускников;

- консенсуальности – обеспечение взаимного согласия и ответственности субъектов педагогического процесса по созданию педагогических условий для осуществления профессиональной подготовки студентов, включая и педагогические условия в системе качества образования. В результате интеграции системы качества образования в общеобразовательный процесс формируется основа для успешного выполнения профессиональных задач на основе формирования профессионально-специализированной компетенции [4];

- центрации – предполагает, что результатом привнесения системы качества образования в образовательный процесс ВУЗа возникают условия для обеспечения признания приоритетности субъектной самореализации студентов в рамках профессионального становления и самоанализа собственных возможностей, способности к самосовершенствованию, адаптации к изменяющимся условиям деятельности в профессиональном плане [4];

- аттракции – данный принцип служит обеспечению системной целостности целевого, мотивационного, содержательного, деятельностного компонентов в рамках педагогического процесса [4].

Интеллектуальный капитал образовательной организации формируется на основе использования следующих основных принципов, обеспечивающих максимально эффективные варианты построения взаимосвязей между системой качества образования и системой общего образования [4]:

- принцип модульности – предполагает, что в рамках образовательного модуля должно обеспечиваться комплексное освоение знаний и навыков и приобретение опыта в осуществлении мероприятий, которые непосредственно окажут влияние на специфику их будущей профессиональной деятельности. При этом критерии формирует система качества образования обучающихся [4].

- принцип персонализации – предполагает целенаправленность и интегрированность воздействия на личности обучающихся; он дает возможность каждому будущему выпускнику определить индивидуальную траекторию создания профессиональной компетенции [2].

В ходе применения интеллектуального капитала инновационной организации, в том числе Вузами, создается профессионально-специализированная компетентность, которая базируется, в свою очередь, на процессе создания способностей, обусловленных системой качества образования, включающей следующие базовые интегративные личностные характеристики: «когнитивно-позитивное мышление, служебные способности, этические» [7].

При определении специфики интеллектуального капитала инновационной организации, в том числе образовательной, необходимо отметить, что создание интегративного образовательного пространства, которое обеспечивает взаимодействие базового образования с системой качества образовательного процесса, основывается на применении проектно-кластерной модели [4]. Интегративная основа подготовки будущих выпускников выступает в качестве инновационной компоненты организации образовательной деятельности. В связи с этим обеспечивается взаимосвязь целевого, мотивационного, содержательного, процессуально-деятельностного, контрольно-оценочного компонентов профессиональной подготовки [4].

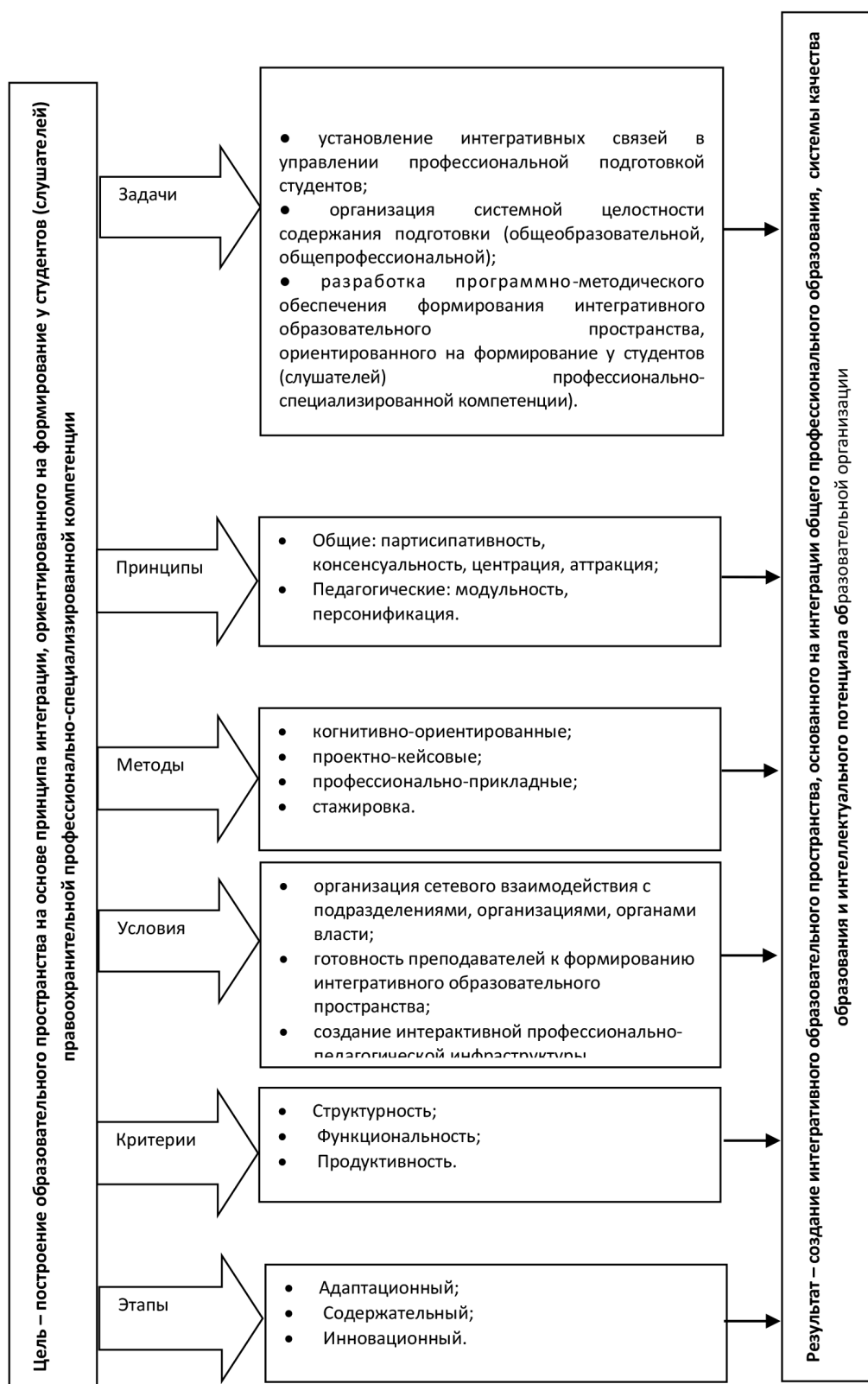


Рис. 1. Модель формирования современного образовательного пространства

Источник: составлено автором

В результате интеграции общего профессионального образования, системы качества образования в ВУЗе и интеллектуального капитала образовательной организации обеспечивается интегрированное взаимодействие между субъектами профессиональной подготовки, способствующее формированию так называемого «интеграционного инновационного продукта образовательной системы в ВУЗе», который определяет качество профессиональной подготовки обучающихся [4]. Данная цель достигается с помощью построения образовательного пространства в ВУЗе на основе интеллектуального капитала образовательной организации, которое ориентировано на решение следующих задач:

- задачи установления интеграционных связей в процессе управления подготовкой студентов в профессиональном плане, в рамках которого должно быть обеспечено, в том числе и на базе использования основных технологий образования, многомерное взаимодействие субъектов управления, развитие их мобильности в профессиональном плане [1];

- задача организации целостности системы в рамках содержания общеобразовательной, общепрофессиональной деятельности, включая и дополнительные компоненты, к числу которых относятся такие, как физическая, морально-психологическая, служебная подготовка;

- задача формирования программно-методического комплекса, который направлен на создание пространства образовательного процесса, обуславливающее поиск и разработку педагогического и методического механизма организационного плана для его практического применения в педагогическом процессе.

На рисунке 1 представлена модель формирования интегративного пространства в ВУЗе на базе интеграции общего профессионального образования, системы качества образования и интеллектуального капитала образовательной организации [5]. Данная модель отличается от ранее разработанных тем, что она основана на принципе сочетания знания и деятельности, имеет целью формирование образовательного пространства с использованием принципов интеграции, приводящих к повышению инте-

грационных процессов системы общего профессионального образования, системы качества образовательного процесса в ВУЗе и интеллектуального капитала образовательной организации [6].

В результате интеграционных процессов должно обеспечиваться сетевое взаимодействие ВУЗа с организациями. Преподавательский состав, со своей стороны, должен быть готов к формированию и использованию на практике интеллектуального капитала образовательной организации, включающего систему качества образования, что будет оказывать влияние на качество подготовки студентов не только в профессиональном плане, но и оказывать воздействие на их культурные и социальные предпочтения.

Сетевое взаимодействие ВУЗа с учреждениями и организациями определяет основные направления совместной деятельности, которые направлены на концентрацию различного рода ресурсов, развитие социального партнерства наряду с обеспечением интеграционных процессов учебно-образовательной деятельности.

### Выводы

В рамках интеграционных процессов, предполагающих взаимодействие общего профессионального образования, системы качества образования и интеллектуального капитала образовательной организации, происходит формирование ценностно-смыслового пространства у студентов, реализуются процессы соорганизации потребностей во взаимодействии и стратегических целей деятельности, реализуемых в различных сетевых формах взаимодействия [4].

Интеграционные процессы в ВУЗе предполагают практическую направленность, неукоснительное выполнение программ обучения в процессе профессиональной деятельности, интеграцию содержания основной профессиональной деятельности, интеллектуального капитала образовательной организации с процессом реализации нравственных принципов выпускника как личности.

Наряду с этим, одной из основных особенностей формирования интеллектуального капитала образовательной организации является обеспечение готов-



ности профессорско-преподавательского состава к формированию и использованию интегративных образовательных технологий, формирующихся на базе интеграции общего профессионального образования и системы качества образовательного процесса. Под готовностью в данной ситуации необходимо рассматривать качественную характеристику личности, которая предполагает активно-действенное состояние, использование системы методологических знаний и компетенций, направленных на обеспечение успешного и эффективного функционирования интегрированной системы.

Готовность определяется психологическими предпосылками, основанными на понимании, осознании ответственности, определении методов работы. Готовность также связана с активным отношением к решению задачи, с намерением максимально использовать свой опыт при решении образовательных проблем. Преподаватели способны формировать интегративное пространство на образовательном уровне при условии определенного уровня методологической культуры и определенного опыта профессиональной деятельности. Владение современными знаниями психологического и педагогического плана, компетентность в организации условий образовательного процесса, возможность адекватной постановки целей деятельности и определения ее условий, компетентность в предметной области, в проведении оценки итоговых результатов образовательного процесса – все это является базой для эффективного интегративного процесса образования, выстраиваемого с участием профессорско-преподавательского состава.

Компетентность подготовки студентов базируется также на обеспечении взаимодействия преподавателей со студентами на основе использования концептуальных гуманистических принципов образовательного процесса, в результате чего повышается эффективность подготовки компетентных специалистов [4].

В связи с вышесказанным, к структурообразующим элементам готовности профессорско-преподавательского состава к процессу формирования интеллектуального капитала образователь-

ной организации относятся мотивационный, интеллектуально-логический и оценочный [4].

Особенности интеграции интеллектуального капитала образовательной организации в образовательный процесс в системе ВУЗа связаны также с обеспечением включения в образовательное пространство интерактивной социально-профессионально-педагогической инфраструктуры, что обусловлено, в первую очередь, построением внутрличностных и межличностных коммуникаций в ВУЗе в процессе осуществления профессиональной подготовки студентов [4].

В процессе функционирования интерактивной социально-профессионально-педагогической инфраструктуры обеспечивается диалогическое взаимодействие субъектов в рамках учебно-образовательного процесса, включая также взаимодействие институтов социально-педагогической деятельности ВУЗа, в результате которого определяется субъектная самореализация и подготовка студентов к успешной реализации профессиональных и личностных качеств в их будущей профессиональной деятельности.

Рассматривая активность как свойство личности обучаемого, и проецируя ее на процесс обучения и воспитания в ВУЗе, предлагается рассматривать ее как одну из важных составляющих личности студентов, чья будущая карьера связана с возникновением различных нестандартных ситуаций. И от того, на сколько быстро студент, реализуя свои профессиональные навыки на практике, сможет принять решение в той или иной ситуации, зависит эффективность деятельности хозяйствующего субъекта, в рамках которого осуществляется профессиональная деятельность.

На современном этапе развития педагогических исследований особое внимание уделяется вопросам формирования способностей личности, а также особенностям нравственного воспитания и развития в рамках системы образования. Следует отметить тесную связь нравственной культуры с разнообразными формами общественного сознания, а также с самореализацией личности.

Задача системы качества профессионального образования в ВУЗе заключа-

ется в формировании новых существенных свойств, признаков, качеств, новых возможностей для интеллектуального, эмоционального и предметного преобразования внутреннего мира студентов с целью повышения эффективности деятельности в будущем.

Разработка оптимального механизма формирования интеллектуального капитала образовательной организации приводит к пониманию процесса обучения и воспитания как сотрудничества преподавателя (воспитателя) и студента, который характеризуется в первую очередь равным и взаимовыгодным обменом личностными смыслами и опытом.

Механизм формирования интеллектуального капитала инновационной, в том числе образовательной организации, можно охарактеризовать как формирование научно-обоснованных выводов о возможных конкурентных преимуществах обучающихся на базе анализа результатов прогнозирования развития

рынка труда и с учетом совокупности факторов влияния внешней среды.

Специфика формирования интеллектуального капитала инновационной организации в целом и вуза в частности, позволяет определять его как фактор мотивационного механизма и, тем самым, основой их инновационного развития. Интеллектуальный капитал, как личный, так и организационный, а точнее уровень его развития, необходимо учитывать при формировании системы мотивации персонала инновационных, в том числе образовательных организаций.

*Публикация выполнена в рамках государственного задания на 2023 год № 0851-2020-0034*

*Исследование выполнено в рамках реализации программы стратегического академического лидерства ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» «Приоритет-2030»*

#### *Библиографический список*

1. Golovin A.A., Starykh S.A., Solodukhina O.I., Vasileva Z.A. The Process of Managing an Organization, Its Individual Subsystems and Functions // Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion to Global Growth” proceedings of the 33st International Business Information Management Association Conference (IBIMA), Spain, 10-11 April, 2019. P. 1620.
2. Бессонова Е.А., Воробьев Ю.Н., Фрайман А.О. Совершенствование системы оценки персонала как фактор роста эффективности использования трудовых ресурсов // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 7. Т. 1 (33). С. 45.
3. Мальцева А.А., Бессонова Е.А. Подходы к классификации интеллектуального капитала региона // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 3. С. 303.
4. Старых С.А. Управление мотивацией персонала инновационных организаций: дис. ... канд. экон. наук. Курск, 2019. 171 с.
5. Старых С.А. Анализ мотивации человеческих ресурсов в достижении эффективной деятельности организации // Фундаментальные исследования. 2018. № 10. С. 97.
6. Тихонова А.Д. Мотивация персонала в рамках развития систем управления корпоративными знаниями // Креативная экономика. 2018. Т. 12. № 5. С. 659.
7. Фатеева С.В., Архипова А.И., Савчишкина Е.П. Мотивация персонала как фактор эффективной стратегии организации // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам XXII междунар. науч.-практ. конф. 2018. № 10 (22). С. 10.