

$Y^*=18719,04$ млрд. долларов

$u^*=4,7$

$u=5,6$

Коэффициент Оукена равен 3,6 для Китая. Что говорит о том, что фактическое ВВП уменьшается от потенциального, при увеличении безработицы на 1%, на 3,6%.

Полученные результаты и выводы (Заключение)

Исходя из анализа данных, можно сделать вывод, что кривая Оукена для российской экономики имеет сходное поведение с кривой Оукена для других стран. Оценка коэффициента Оукена позволит более точно определить зависимость между ВВП страны и ростом уровня безработицы.

Список использованных источников

1) Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 09.10.2023).

2) Trading economics. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ru.tradingeconomics.com/china/unemployment-rate> (дата обращения: 09.10.2023).

РОЛЬ И МЕСТО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

Гашимов Артур Юрьевич¹

Российская Федерация, г. Самара, Самарский университет.

¹Аспирант 1 курса Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Чебыкина М.В., доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики инноваций Самарского университета.

Аннотация: в данной статье аргументировано, что эффективное управление инновационным процессом зависит от наличия адекватных финансовых ресурсов и интеллектуального капитала, а также от способности использовать возникающие возможности и иметь обширный взгляд на функционирование организации; раскрыты важные взаимосвязи между качеством человеческого капитала и инновационностью экономической системы, а также представлены факторы инновационного потенциала, с основной составляющей в виде человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал инновации, инновационный потенциал, факторы инноваций.

THE ROLE AND PLACE OF HUMAN CAPITAL IN THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGION

Gashimov A.Y.

Russian Federation, Samara, Samara University.

Abstract: the article proves that effective management of the innovation process is associated with the availability of appropriate financial resources and intellectual capital, the ability to take advantage of the opportunities that open up or the presence of a multifaceted view of the functioning of the organization. The emerging essential interrelations between the quality of human capital and the innovativeness of the enterprise are revealed; the factors of innovative potential with its key component – human capital are presented.

Key words: human capital innovation, innovation potential, innovation factors.

Введение

В современном мире представление об инновационной инициативе и понимание важности инноваций и инновационных технологий распространяются на все сферы деятельности человека - как в макро-, так и микроэкономическом уровне. Инновации в России начала XXI века часто организовывались вокруг крупных инвестиций, направленных на совершенствование передовых технологий, новейших достижений техники и технологий.

В последние же годы все большую актуальность набирает инвестирование в нематериальные активы, в частности в человеческий капитал (а именно в обучение и развитие персонала, в улучшение его навыков и знаний), что позволяет компаниям повысить эффективность управления компанией на долгосрочную перспективу [1].

Ход исследования

Инновационный потенциал (от лат. potential – сила) в широком смысле означает совокупность возможностей, способностей и знаний субъекта, наличие технологий и ресурсов, которые могут быть использованы для разработки новых идей или продуктов.

Archibald R.D., Archibald S.C., представляя более узкий и глубокий подход к пониманию сущности инновационного потенциала, в своих работах концентрируют внимание на конкретных аспектах потенциала внутри организации или потенциале отдельного человека [1;5].

Инновационный потенциал проявляется в совокупности таких его элементов как: возможность исследований и разработок, технологические знания, предпринимательское мышление, готовность идти на риск и способность адаптироваться к

меняющимся требованиям рынка. При этом приоритетное внимание уделяется таланту выявлять возможности, творчески мыслить и успешно воплощать в жизнь новые решения [1;2].

На то, как оценивать инновационный потенциал, у учёных имеется множество разных концепций и методологий с различными подходами к интерпретации данного явления. Например, для оценки потенциала в России и Европе начиная с 2019 г., применяется методика Осло.

Инновационный потенциал в данной методике оценивается на основе наличия человеческого капитала, инфраструктуры, финансовых ресурсов, научных и исследовательских возможностей, а также институциональной поддержки и культуры инноваций.

В литературе представлена системная классификация определяющих инновационную деятельность внутренних факторов - прямые и промежуточные. Результаты инноваций непосредственно связаны с прямыми факторами, такими как активы человеческого капитала и знания, коммерческие и организационные ресурсы и т.д. Промежуточные же факторы, к которым относятся ресурсы различного рода также считаются индикаторами готовности для того чтобы внедрять инновации [2].

Инновационность региона тесно взаимосвязана с человеческим капиталом, так как существует двусторонняя взаимная поддержка между ними: развитие человеческого капитала способствует инновациям, а инновационность стимулирует инвестиции в развитие человеческого капитала.

Инновационные регионы с активной инвестиционной политикой в человеческий капитал, могут привлекать к себе лучших специалистов со всего мира и создавать целые сети

инноваторов, формируемые благодаря синергии между талантами, идеями и ресурсами.

Социально-экономическое значение потенциала характеризуется через четыре важнейших компонента: [1;3]

- финансовый потенциал - ресурсы, которые находятся в распоряжении предприятия и капитал, который предлагают различные акторы инновационной сферы;

- знания о новейших технических разработках и информация о состоянии рынка;

- производственные ресурсы, т.е. структура, возраст и уровень индустриализации предприятия, а также возможность быстрой адаптации оборудования к изменяющимся потребностям;

- человеческий потенциал, под которым мы понимаем индивидуальные и коллективные способности, навыки, знания и таланты людей внутри организации [1;2].

Человеческий потенциал возможно активизировать посредством принятия структурных изменений, а именно: создание благоприятной рабочей среды, развитие организационной культуры, поддержка профессионального развития сотрудников, стимулирование свободного обсуждения инновационных идей и т.д. [1;3].

Роль человеческого капитала в инновационном развитии региона заключается во множестве аспектах, которые можно обобщить в следующих свойствах и функциях:

- позволяет создавать и поддерживать инновационную среду;
- стимулирует создание новых технологий, продуктов и услуг на региональном рынке;

- благоприятствует формированию инновационных предприятий;

- способствует созданию сетевых связей и коллаборации между различными инновационными акторами (ученые, предприниматели, инвесторы и государственные организации);
- поощряет творческого мышления;
- способствует разработке стратегий, которые необходимы для успешной реализации и коммерциализации новаций;
- формирует инновационную культуру в регионе;

В конечном итоге основная роль человеческого капитала в инновационном развитии региона, на наш взгляд, проявляется в социальном аспекте, поскольку инвестиции в развитие человеческого капитала (посредством улучшения условий жизни, доступа к образованию и развития культурных ценностей) не только создают благоприятную среду для инноваций и новаторства, но и в целом улучшают благосостояние и качество жизни жителей региона.

Полученные результаты и выводы (Заключение)

Таким образом, можно сделать вывод, что качество человеческого капитала имеет значительное влияние на инновационность региона. Регионы с лучшими показателями человеческого капитала обычно обладают большим потенциалом для создания и внедрения инноваций, что способствует их экономическому развитию и конкурентоспособности [1;2;4].

В целом, роль и место человеческого капитала в инновационном развитии являются неотъемлемыми, а инвестиции в развитие человеческого капитала становятся стратегическим шагом для достижения устойчивого развития региона.

Приведенные в данном исследовании соображения не исчерпывают полностью данную тему. Ограничения исследования основаны, прежде всего, на количественном анализе. Будущие исследования могут затронуть вопросы, связанные с

идентификацией моделей и инструментов управления человеческими ресурсами в контексте их роли в инновационном развитии региона.

Список использованных источников

1) Ахмадеев А.М. Роль человеческого капитала в процессе создания и внедрения инновационных решений // А.М. Ахмадеев // Экономика и управление: научно-практический журнал. - 2022. № 2 (164)

2) Быченко Юрий Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала / Юрий Быченко. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2021. - 532 с.

3) Кафидов В.В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала / В.В. Кафидов. - Москва: СИНТЕГ, 2021. - 536 с.

4) Afuah A. Business Model Innovation: Concepts, Analysis and Cases. Routledge, 2014. 376 p.

5) Archibald R.D., Archibald S.C. Leading and managing innovation: what every executive team must know about project, program and portfolio management PDF. 2nd ed. CRC Press, 2016.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ В ПРОМЫШЛЕННОЙ СРЕДЕ РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Гоман Кирилл Игоревич¹

Российская Федерация, г. Самара, Самарский университет.

Аннотация: В статье рассматриваются актуальные вопросы,

¹Кандидат экономических наук, ассистент кафедры экономики инноваций Самарского университета.