

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР СОЗДАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

БИШИН АЛИ САУД БИШИН

«Южно-Уральский государственный университет (Национальный исследовательский университет)», Челябинск, Россия

Аннотация. В работе рассматривается необходимость инвестирования в человеческий капитал, главным образом, в образование и обучение сотрудников с целью улучшения качества эффективности труда, обеспечивая доступ к творческому интеллектуальному капиталу, что в свою очередь приводит к появлению конкурентного преимущества у компании. Данный анализ сможет показать специалистам, принимающим организационные решения, что инвестирование в человеческий капитал должно быть приоритетным направлением в стратегии предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестирование, инновационный интеллектуальный капитал, конкурентоспособность.

1. Введение

Современные задачи, такие как технологическое развитие, экономика знаний и глобализация, заставили многие страны и организации искать новые способы сохранения конкурентных преимуществ. Успех любой организации во многом зависит от наличия высокого уровня компетенции у сотрудников. В конечном счете, люди становятся ценными активами и могут рассматриваться с позиции человеческого капитала. Большинство эмпирических исследований показывает, что человеческий капитал оказывает влияние на различные социальные составляющие. В 1950-х были экономисты, которые занимались изучением значения инвестирования в человеческий капитал и обнаружили, что инвестиции в человеческий капитал были важным фактором в увеличении индивидуальной заработной платы по сравнению с такими компонентами, как земля, финансовый капитал и численность рабочих и служащих. Основная переменная производственной функции эндогенной теории экономического роста – это человеческий капитал, который включает образование, обучение и другие инвестиции в персонал. В действительности, человеческий капитал как фактор производства в настоящее время рассматривается в качестве дополнительного материальным

затратам в производственной функции. С точки зрения аналитики, чем больше компания инвестирует в человеческий капитал, тем быстрее темп роста.

2. Понятие человеческого капитала и его значение

2.1 Понятие человеческого капитала

Капитал – это тип актива, который позволяет любому бизнесу получать прибыль и достигать своих целей. К капиталу можно отнести заводы, инструменты и оборудование. Человеческий капитал – это совокупность человеческих знаний и навыков, которыми компания может воспользоваться для достижения своих целей. Что такое человеческий капитал?

В Оксфордском словаре английского словаря можно найти следующее определение человеческого капитала: «навыки, которыми владеют работники, и рассматриваются в качестве ресурса или актива». Человеческий капитал включает в себя убеждение, что существуют инвестиции в человека (например, образование, обучение, здоровье), и эти инвестиции повышают индивидуальную производительность [1].

Человеческий капитал – это широкое понятие, заключающее в себе большинство других инвестиций в человека. Иначе говоря,

данное понятие может быть определено как способности, знания и навыки, которыми располагают люди, полученные посредством образования, обучения и опыта [2]. Как правило, человеческий капитал состоит из индивидуальных возможностей, знаний, навыков и опыта сотрудников и менеджеров компании в той мере, в какой они имеют отношение к поставленной задаче, а также возможность дополнить данный багаж знаний, навыков и опыта с помощью самостоятельного обучения [3].

Исходя из вышеуказанного определения понятно, что человеческий капитал намного шире по сфере применения, чем человеческие ресурсы. Акцент на знаниях важен. Хотя в справочной литературе по человеческим ресурсам можно найти большое количество информации о знаниях, дискуссии обычно возникают относительно индивидуальной перспективы, в основном касающейся профессиональных знаний [4].

2.2 Значение человеческого капитала

Когда речь заходит о развитии искусственного интеллекта, нам нужен человеческий капитал для выполнения любого действия в мире. На самом деле, человеческий капитал создает другие формы капитала. Несмотря на то, что аппараты и машины могут устранить необходимость в сотне рабочих для производства изделий, все-таки человеческий капитал необходим для проектирования и создания данного механизма. Чем больше мы имеем дело с экономикой знаний, которая зависит от информации, знаний и высокопрофессиональных навыков, значение человеческого капитала возрастает [5].

3. Инновационный интеллектуальный капитал, понятие и особенности

Инновации означают «реализацию новых идей, которые составляют ценность». Данное определение приводит к различным инновациям, таким как разработка продукта, методики управления, а также использование новых технологий. Это означает внедрение новых товаров и/или процессов для увеличения конкурентоспособности и общей рентабель-

ности, основанной на потребностях и требованиях покупателей.

В настоящее время, самой важной стратегией предприятия является инновационное развитие, связанное с новыми видами товаров, новых технологий и т.д. Эффективное использование интеллектуального капитала в рамках такой стратегии связано, на наш взгляд, с наличием важного составляющего – инновационного интеллектуального капитала. Поскольку интеллектуальный капитал – это отношение знаний, опыта и ключевых компетенций сотрудников, корпоративные отношения с партнерами и клиентами позволяют создать дополнительную ценность и уникальные конкурентные преимущества корпораций в выбранном сегменте рынка. Таким образом, инновационный интеллектуальный капитал состоит из инновационных знаний и навыков для создания, поиска и внедрения инноваций [6].

Новые рыночные условия требуют изменения стратегической направленности фирмы (миссия, цели и стратегии). Для того чтобы адаптироваться к новым условиям П. Друкер отмечает, что каждое изменение создает благоприятные возможности для развития. Давайте рассмотрим, какие характеристики инновационного интеллектуального капитала играют важную роль в реализации открывающихся возможностей от использования инноваций [7].

4. Инвестирование в человеческий капитал: Образование и обучение

Растущее количество фактов демонстрирует, что существует позитивная связь между развитием человеческого капитала и инновационного интеллектуального капитала, поскольку человеческий капитал является одним из самых важных компонентов интеллектуального капитала. В этой связи, значение человеческого капитала в организациях доказывает, что рыночная стоимость по большей части зависит от нематериальных ресурсов, чем от материальных, в особенности от человеческих ресурсов. Также организация должна эффективно использовать навыки и способности своих сотрудников,

поощряя самостоятельное и корпоративное обучение, и создавая благоприятные условия, в которых могут быть созданы, переданы и использованы знания. Совокупное богатство нации – это сочетание человеческого и материального капиталов. Человеческий капитал

предусматривает накопленные инвестиции в образование и обучение, в то время как материальный капитал предусматривает общественные запасы природных ресурсов, зданий и машин [8].

Таблица 1. Характеристики инновационного интеллектуального капитала

Возможности	Характеристики инновационного интеллектуального капитала
Неожиданности	Быстрое реагирование на неожиданности, раньше конкурентов, выживание в трудных условиях
Непоследовательность	Видеть проблемы, нестандартное поведение и использование для развития
Необходимость	Видение негативных последствий пассивности, статики, кризис, отказа от инноваций
Изменение в отрасли или структуре рынка	Владение информацией и знаниями, позволяющие применять данные изменения для развития
Демография	Способность учитывать во внимание воздействие изменения номера, структуры и потребностей изделий компании
Изменение в восприятии	Видение новой культуры и новых запросов потребителей
Новая информация	Восприятие, понимание и быстрое использование новой информации для инновационного развития

Инвестирование в человеческий капитал – это процесс, который применяется компаниями для развития своих сотрудников. Компания инвестирует в обучение персонала с целью улучшения коммерческой деятельности. Предприятия подсчитывают преимущества от образования/обучения с помощью анализа эффективности затрат, который рассматривает общую сумму затрат на улучшение производительности работников по отношению к выгодам инвестирования. К тому же, многие организации пришли к выводу, что человеческий фактор – это один из факторов производства. Человеческий капитал стал обдуманым инвестированием в настоящее и будущее. Наблюдается растущий интерес современного управления к этому стратегическому ресурсу и работе по внедрению и разработке самых оптимальных способов и механизмов по инвестированию энергии и использованию способностей и интеллектуального творчества по-

средством образования и обучения. Таким образом, мы покажем, как инвестировать в этот стратегический ресурс на следующем рисунке[9]. На рисунке представлены три основных критерия.

Исходные ресурсы или человеческий капитал, который включает:

1. Ранние способности (как приобретенные, так и врожденные);
2. Квалификации и знания, полученные благодаря образованию в учебном заведении;
3. Навыки, компетенции и экспертные знания, полученные благодаря обучению на рабочем месте.

Процессы – это виды деятельности, которые трансформируют исходные данные в выходные параметры. Другими словами, знание трансформируется в дополнительную ценность путем инвестирования в человеческий капитал, где существует два общих ти-

па инвестиций в человеческий капитал, а именно образование и обучение.



Рис. 1. Модель инвестирования в человеческий капитал

Образование – это основа человеческого капитала. Именно благодаря образованию обогащаются знания и совершенствуются навыки, а не благодаря простой готовности выполнять. По этой причине, квалифицированный труд вносит неоценимый вклад в компанию. Образование, полученное в учебном заведении, не достаточно для продолжающегося развития человеческого капитала. Предприятия и учебные центры по повышению квалификации должны предоставлять рабочим и служащим возможность непрерывного обучения, чтобы они смогли удовлетворять требованиям постоянно меняющегося мира. Человеческий капитал страны – это интеллектуальное богатство их граждан, и оно увеличивается благодаря образованию и непрерывному обучению [10].

Инвестирование в образование – это способ получения дополнительной ценности, развивая навыки и знания о человеческих ресурсах с целью повышения производительности и развития полного потенциала знаний работников, и как следствие, получение максимальной прибыли на человеческий капитал. Все это в конечном счете ведет к созданию интеллектуального капитала [11]. На самом деле, если компания развива-

ет собственный человеческий капитал, финансовые показатели у нее лучше, чем у других. Вследствие этого, руководство предприятия понимает, что хозяйствующий субъект должен выявлять необходимость в обучении и подготовке кадров, а также способствовать эффективной совместной работе между администрацией и работниками, особенно в вопросе обучения [12].

Под обучением понимается запланированный процесс по изменению отношения, знаний или навыков с помощью опыта познания для достижения эффективной работы в рамках одной деятельности или нескольких видов деятельности. Цель обучения, если рассматривать ситуацию с работой, развить способности индивидуума и соответствовать нынешним и будущим требованиям организации [13].

Таким образом, компании организуют обучение работников, надеясь получить прибыль от подобного инвестирования в виде увеличения производительности, обеспечить конкурентные преимущества и стать более рентабельными в будущем. Согласно эмпирическим исследованиям обучение отличается от получения дипломов учебного заведения и институтов по повышению ква-

лификации, которые обычно рассматриваются через призму курсов, которые призваны помочь людям в разработке навыков, которые могут пригодиться в их работе. Часть преимуществ от инвестиций в обучение вытекают из их позитивного влияния на последующее служебное положение и вероятность продвижения. К тому же, квалифицированные рабочие гораздо реже меняют работу или увольняются, или попадают под сокращение. Квалифицированные работники также редко стоят на бирже труда. Итак, все проанализированные материалы на тему человеческого капитала подразумевают или подчеркивают общую мысль в разных определениях, а именно существует необходимость в дополнительных инвестициях в образовании и обучении, чтобы предприятия добились успеха в современном конкурентном мире. Далее следуют выходные данные (**результаты**), представляющие собой дополнительную ценность, которая включает эксплицитные знания, навыки, творчество, способности, моральные ценности и культуру работы, когда компания применяет образование и обучение для улучшения человеческого труда и создания конкурентных преимуществ, когда компания обучает сотрудников для производства товаров или услуг, которые не предоставляются другими предприятиями [14]. И, наконец, **обратная связь** важна для работы и продолжения всех регламентирующих действий, которые приобретаются посредством живой и неживой природы и в искусственных системах, таких как образование, обучение, системы разработки и экономика. В организационном контексте, обратная связь – это результат, отправляемый субъекту (отдельному человеку или группе), относительно их предыдущего поведения, чтобы они смогли скорректировать свое текущее и будущее поведение для достижения желаемого результата. Данные результаты могут быть получены из разных источников: менеджеры и руководители, системы измерения, коллеги и клиенты, и это лишь некоторые из них. Когда речь идет об инвестировании в человеческий капитал,

обратная связь – это процесс, в котором результат действия «возвращается» (передается обратно) для внесения изменений в следующее действие. Например, когда ни один из критериев инвестиционной деятельности, будь то образование или обучение, или и то, и другое, является достаточным для достижения добавочной стоимости, а потому составляющее инновационный интеллектуальный капитал. В этом случае должна быть корректировка процедур, используемых в инвестиционной деятельности, например, увеличение затрат на образовательные или обучающие программы и использование современных методов для развития эффективности работников и т.д. Итак, все проанализированные материалы на тему человеческого капитала подразумевают или подчеркивают общую мысль в разных определениях, а именно существует необходимость в дополнительных инвестициях в образовании и обучении, чтобы предприятия добились успеха в современном конкурентном мире.

5. Как определить размер инвестиций в человеческий капитал?

Мы считаем, что интеллектуальный капитал может быть создан благодаря инвестированию в человеческий капитал или навыкам и знаниям сотрудников путем образования, обучения и семинаров. Таким образом, мы можем подсчитать размер инвестиций с помощью подсчета рентабельности инвестиций в человеческий капитал, который определяется путем деления общей суммы прибыли компании на общую сумму инвестиций в человеческий капитал [15].

Предположим, например, мобильная технологическая компания запускает новую программу по инвестированию в знания и навыки своих сотрудников для повышения производительности и творчества. Допустим, компания инвестирует 1 млн. долларов в человеческий капитал и имеет общий доход в размере 20 млн. долларов. Менеджеры компании могут сравнить годовую рентабельность инвестиций в человеческий капитал, таким образом, они могут отследить повышение прибыльности и тот факт, связа-

но ли это улучшение с текущей программой. Менеджеры также могут сравнить свою рентабельность инвестиций в человеческий капитал с другими компаниями, чтобы оценить, насколько эффективны данные инвестиции по отношению к промышленности. В вышеуказанном примере рентабельность инвестиций в человеческий капитал составляет 20 млн. Менеджеры могут сравнить этот результат с другими компаниями технологической отрасли. Предположим, что средняя прибыль от инвестиций составляет 8 млн. Это означает, что программа компании подобрана правильно и имеет преимущества над программами конкурентов.

ВЫВОДЫ

Главное богатство любой страны – это люди, поэтому инвестирование в человеческий капитал начинается на ранних стадиях жизненного цикла. Более того, инвестиции в человеческий капитал необходимы для устойчивого экономического развития. Это доказано на опыте развитых стран и результатах исследований, которые были проведены экономистами.

Инвестирование в человеческий капитал, главным образом, в образование и обучение сотрудников с целью улучшения качества эффективности труда, обеспечивая доступ к творческому интеллектуальному капиталу, что в свою очередь приводит к появлению конкурентного преимущества у компании.

Образование приводит к получению знаний, навыков, моральных ценностей и пониманию, что необходимо во всех аспектах жизни, где категория «знание» дополняет критерий «мышление» или интеллектуальную деятельность. Важная роль знаний, возможность их расширения, накопления и применения с целью обеспечения экономического развития получила широкое общественное признание.

Под обучением понимается запланированный процесс по изменению отношения, знаний или навыков с помощью опыта познания для достижения эффективной работы в рамках одной деятельности или нескольких видов деятельности. Цель обучения, если рассматривать ситуацию с работой, развить способности индивидуума и соответствовать нынешним и будущим требованиям организации. По этой причине, компании должны обучать своих работников, чтобы получить прибыль от инвестирования с точки зрения увеличения производительности, получения конкурентных преимуществ и увеличения прибыли в будущем.

Очевидно, что существует сильная взаимодополняемость между тремя основными компонентами человеческого капитала: ранняя способность, текущая квалификация и знание, полученное путем образования в учебном заведении; а также навыки, компетенции и экспертные знания, приобретенные в процессе обучения.

Литература:

1. Гэри Бекер. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ на примере образования. 3-е изд., 1993.
2. Европейская комиссия, ссылка на текст: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=643&langId=en> [2009]
3. Dess, G. G. Меняющиеся роли: лидерство в 21 в. / Dess G. G., Picken J. C. Организационная динамика, 2000. 28 (3), с.18-33.
4. Райт, П.М. Человеческие ресурсы и ресурсно-ориентированный подход фирмы / Райт П.М., Данфорд Б.Б., Снелл С.А. Журнал по управлению, 2001. 27: с.701-721.
5. <http://study.com/academy/lesson/what-is-human-capital-importance-to-an-organization.html>.
6. Еромленко, В.В. Интеллектуальный капитал корпорации: сущность, структура, стратегия развития и модель управления / Еромленко В.В., Попова Е.Д. //Человек, общество, управление, 2012 г. - № 2. – с. 110-122.
7. Друкер, П. Менеджмент / П. Друкер. Д.А. Макьярелло. – М.: ИД «Вильямс», 2011. – 704 с.

8. Арундати Кунте. Оценка национального богатства: методология и результаты / Арундати Кунте, Кирк Хэмилтон, Джон Диксон и Майкл Клеменс // Рабочий доклад, Отдел экологии, Всемирный банк (январь, 1998).

9. Кристофер О. Чиди. Управление развитием человеческого капитала в предприятиях малого и среднего бизнеса / Кристофер О. Чиди, Олусей А. Шадаре // 2011.

10. Бонтис. Показатель национального интеллектуального капитала: Журнал интеллектуального капитала, том 5, № 1, 2004.

11. Диниц, Л.М. Влияние непрерывного образования на интеллектуальный капитал / Диниц, Л.М., Томе Е. 2014.

12. Ivana Tadić, Željana Aljinović Barać, Nikolina Plazonić. Всемирная академия наук, Техника и технологии, Международный журнал социальной, поведенческой, образовательной, экономической, бизнес и промышленной инженерии, том 9, № 3, 2015.

13. Джон П. Уилсон (1999), Развитие человеческого ресурса.

14. <http://smallbusiness.chron.com/human-capital-investment-through-education-training-1182.html>.

15. Стивен Николас (2015) Как менеджеры определяют размер человеческого капитала? <http://www.investopedia.com>.

Бишин Али Сауд Бишин – кафедра «Финансы, денежное обращение и кредит», Высшая школа экономики и управления, «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», Челябинск, Россия.

Дата поступления 27 мая 2017 г.

DOI: 10.14529/iimj170205

INVESTING IN HUMAN CAPITAL AS A FACTOR IN CREATING THE INNOVATIVE POTENTIAL OF A COMPANY'S CAPITAL

BISHEEN ALI SAUD BISHEEN

“South Ural State University (National Research University)”, Chelyabinsk, Russia

Abstract. The paper aims at focusing the necessity of investing in human capital, mainly in education and training of workers for the improvement of the quality of labor productivity thus ensuring access to creative intellectual capital, which, in turn, leads to achieving the company's competitive advantage. This review can show to organizational decision makers that investing in human capital should be the priority in the company's strategy.

Keywords: human capital, investment, innovative intellectual capital, competitiveness.

References

1. Gary Becker: (human capital a theoretical and empirical analysis with special reference to education) third edition 1993.

2. European Commission, available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=643&langId=en> [2009]

3. Dess G. G., & Picken, J. C. (2000). Changing roles: Leadership in the 21st century. *Organizational Dynamics*, 28 (3), 18–33.

4. Wright P. M., Dunford B. B., & Snell S. A. (2001). Human resources and the resource based view of the firm. *Journal of Management*, 27: 701-721.

5. <http://study.com/academy/lesson/what-is-human-capital-importance-to-an-organization.html>.

6. Eromlenko V.V., Popova E.D. Intellectual capital of the corporation: essence, structure, development strategy and management model. *Person, society, management*, 2012 – No. 2. – Pp. 110 – 122.

7. Drucker P. Mackyarello D.A. Management. – М.: Williams Publishing House, 2011. – 704 p.
8. Arundhati Kunte, Kirk Hamilton, John Dixon, and Michael Clemens, “Estimating National Wealth: Methodology and Results,” Working Paper, Environment Department, World Bank (January 1998),.
9. Christopher O. Chidi, Oluseyi A. Shadare,(2011): Managing Human Capital Development In Small And Medium-Sized Enterprises.
10. Bontis. National Intellectual Capital Index: Journal of Intellectual Capital Vol. 5 No. 1, 2004 pp.
11. Diniz L. M. and Tomé E. (2014), The Impact of Continuous Education on Intellectual Capital.
12. Ivana Tadić, ŽeljanaAljinovićBarać, NikolinaPlazonićWorld Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering Vol:9, No:3, 2015 .
13. John P Wilson. (1999), Human Resource Development.
14. <http://smallbusiness.chron.com/human-capital-investment-through-education-training-1182.html>.
15. Steven Nickolas (2015), how do managers measure human capital? <http://www.investopedia.com>.

Baiderina D.P. - student-undergraduate, Department “Economics and management of construction and land management” Higher School of Economics and management, “South Ural State University (national research university)”, Chelyabinsk, Russia.

Bisheen Ali Saud Bisheen – Department “Finance, money circulation and credit”, Higher School of Economics and management, “South Ural State University (National Research University)”, Chelyabinsk, Russia.

Received 27 May 2017

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Бишин, Али Сауд Бишин. Инвестирование в человеческий капитал как фактор создания инновационного потенциала капитала предприятия / Бишин Али Сауд Бишин // *Журнал управление инвестициями и инновациями.* – 2017. – №2. Стр. 30 – 37.
DOI: 10.14529/iimj170205.

FOR CITATION

Bisheen Ali Saud Bisheen. Investing in human capital as a factor in creating the innovative potential of a company's capital. *Investment and innovation management journal.* – 2017. – No. 2. Pp. 30 – 37.
DOI: 10.14529/iimj170205.