

Экономика народонаселения и экономика труда

УДК 336.221

КОСУЛИН ВАЛЕРИЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ

к.т.н., доцент, Казанский государственный
энергетический университет, Россия, Казань,
e-mail: valerakosulin@rambler.ru

ЭСКЕРХАНОВА ЛУИЗА ТАГИРОВНА

к.э.н., доцент кафедры «Теория и технология социальной работы»
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»,
e-mail: Lu-69@yandex

САДУЕВА МАЛИКА АБДУЛЛОВНА

старший преподаватель кафедры «Информационные системы
в экономике» ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной
технический университет им. акад. М.Д. Миллионщикова», Россия, Грозный,
e-mail: Sadueva.m@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2024-3-150-156

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: Цель исследования – обосновать роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности предприятия, проанализировать существующие трактовки определения сущности понятия «человеческий капитал», определить основные направления инвестирования в его формирование, развитие и реализацию. Методология исследования. Используется объективная и комплексная оценка человеческого капитала и инвестиционных процессов с целью выработки на этой основе управленческих решений, влияющих на конкурентоспособность предприятия. Область применения. Настоящий обзор данной темы может служить отправной точкой для эмпирического исследования инвестиций в человеческий капитал в рамках формирования конкурентоспособности предприятия. Выводы. В статье определена роль человеческого капитала в формировании конкурентоспособности предприятия. Рассмотрена сущность понятия «человеческий капитал» и иерархические уровни обеспечения его развития, приведены основные направления финансовых ресурсов на реализацию потенциальных возможностей человеческого капитала.

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентные преимущества, человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал.

KOSULIN VALERY VALENTINOVICH

Ph.D. in Technical Sciences, Associate Professor, Kazan
State Energy University, Russia, Kazan,
e-mail: valerakosulin@rambler.ru

ESKERKHANDOVA LUISA TAGIROVNA

Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Theory
and Technology of Social Work, Kadyrov Chechen State University,
e-mail: Lu-69@yandex

SADUEVA MALIKA ABDULLOVNA

*Senior Lecturer of the Department of Information Systems in
Economics, Grozny State Petroleum Technical University named
after M.D. Millionshchikov, Grozny, Russia,
e-mail: Sadueva.m@mail.ru*

Введение

Современные условия развития бизнеса, его глобализация, усиление конкуренции» побуждают предприятия находить возможности для обеспечения своей конкурентоспособности. Сегодня, когда происходят существенные изменения в природе конкуренции, форме ее проявления, проблема формирования конкурентных преимуществ должна занимать важное место в системной теме стратегического управления предприятием. В связи с этим вопрос об источниках формирования конкурентоспособности для каждого хозяйственного субъекта является крайне актуальным. Человеческий капитал изучали такие ученые, как: А. Галчинский, В. Герасимов, Е. Либанова, А. Чижова, И. Швец. Однако сегодняшние условия побуждают исследователей задуматься над проблемой усиления конкурентных позиций предприятий в связи с реализацией возможностей человеческого капитала.

Основная часть

Современная теория человеческого капитала» возникла в 1950-х и 1960-х годах. Шульц считает, что капитал не всегда осязаем и материален. Капитал может также воплощаться в рабочих, формируя тем самым «человеческий капитал» и увеличивая запасы капитала конкретной страны. Более того, инвестиции в человеческий капитал более важны для экономики, чем инвестиции в физический капитал.

Шульц впервые систематически разработал теорию человеческого капитала с точки зрения экономического роста и стал основателем современной теории человеческого капитала. В качестве важного фактора производства человеческий капитал постепенно вводился в модель экономического роста. Повышение уровня человеческого капитала демонстрирует сильные внешние эффекты, а также оказывает положительное стимулирующее воздействие на формирование других факторов производства и повышение эффективности использования.

Теоретическим краеугольным камнем марксистской концепции таланта является трудовая теория стоимости. На этой основе Маркс и Энгельс глубоко размышляли и анализировали функциональную ценность человека в капиталистическом производстве и выдвинули научный вывод о том, что «труд создает людей» и «труд является источником создания всякого богатства». Маркс и Энгельс разделяли труд на конкретный труд и абстрактный труд, полагая, что первый создает потребительную стоимость товаров, а второй создает стоимость товаров. Капиталисты обычно повышают производительность за счет повышения технологического уровня. Труд делится на производительный труд и непроизводительный труд. Независимо от того, какой труд будет создан, стоимость. Эти теории не только способствуют углубленным исследованиям человеческого капитала и делают его широко признанным основной движущей силой и источником экономического роста, но также обеспечивают основу для оценки и использования талантов.

На наш взгляд, в условиях появления революционных технологий характер и принципы конкуренции претерпели существенную трансформацию. Поэтому крайне актуально поставить вопрос об источниках формирования конкурентных возможностей для каждого хозяйствующего субъекта.

В целом понятие конкурентоспособности можно охарактеризовать как свойство объекта, более полно удовлетворяющее конкретную потребность по сравнению с аналогичными объектами данного рынка [3]. На страновом уровне это способность ее экономики в условиях свободной торговли производить товары и услуги, отвечающие требованиям мирового рынка, реализация которых повышает благосостояние страны и ее отдельных граждан [5].

Что касается микроуровня (уровня отдельных предприятий), то их конкурентоспособность определяется преимуществами предприятий по сравнению с другими предприятиями внутри

страны или за рубежом, то есть их способностью производить товары и услуги, конкурентоспособные на конкретном рынке, а также преимуществами самого продукта, который способен выдержать конкуренцию с аналогичными товарами на данном рынке [6].

Учитывая важность достижения конкурентоспособности наших отечественных предприятий как на внутреннем, так и на внешнем рынках, этому вопросу в последнее время уделяется большое внимание в научных источниках. Большая часть публикаций посвящена проблемам сущности и источников формирования конкурентных преимуществ предприятий различных отраслей экономики, даны предложения по их оценке, направления достижения конкурентоспособности.

По мнению В. Маслова и О. Скорохода, во избежание ошибок при принятии стратегических и тактических решений необходимо повысить соответствие методов и моделей оценки конкурентоспособности отечественных предприятий и обоснованность решений, принимаемых в ходе реализации стратегий развития предприятий.

Н. Меджибовская рассматривает ключевые факторы повышения конкуренции арендные преимущества предприятия: снижение себестоимости, дифференциация продукции, система интеграции. Последнее направлено на устранение асимметрии в информационном обмене между деловыми партнерами, то есть развитие открытого обмена ранней конфиденциальной информацией, что является определяющим для развития партнерских отношений [10]. Конечно, с такими подходами можно согласиться. Однако мы глубоко убеждены, что сегодня конкурентные преимущества получают те предприятия, которые гибко реагируют на изменения внутренней и внешней среды, которые сделали ставку на человеческий капитал.

Таким образом, согласно выводам экспертов ООН, если еще несколько десятилетий назад конкурентные страны определялись в основном богатыми природными ресурсами и капиталом, то в настоящее время формирования постиндустриального общества экономический рост развитых стран зависит от уровня человеческого капитала на 64%, на 20% природных ресурсов и на 16% капитала [8]. То есть уровень развития человеческого капитала является важным фактором экономического роста, а проблема его обеспечения – одной из важнейших как для государства, так и для наших предприятий, решение которой во многом зависит от успешного формирования их конкурентоспособности.

В российской экономической литературе теориям человеческого капитала стали уделять внимание только в последние десятилетия. Среди экономистов, изучающих отдельные вопросы формирования и развития человеческого капитала, важное место занимают Л. Белова, А. Гальчинский, В. Горюхин, Е. Либанова, Н. Прискалев, А. Чухно и другие.

Наиболее распространенным подходом к сущности человеческого капитала, который преобладает в научных публикациях, является его понимание как совокупности накопленных людьми знаний, практических навыков, творческих и умственных способностей, а также иных производственных свойств, которые целенаправленно использовать в той или иной сфере хозяйственной деятельности, способствующих росту производительности труда и возможности получать доход в качестве их носителя.

То есть большинство экономистов анализируют человеческий капитал как экономическую категорию, поскольку он характеризует социальные, а не экономические отношения в процессе управления производственными способностями работника. Однако запас профессиональных и специальных качеств человека не является человеческим капиталом, так как не отражает систему экономических отношений. Совокупность знаний, умений и навыков, которыми обладает человек, превращается в капитал только тогда, когда он начинает использоваться в процессе производства с целью получения прибыли.

«Такой подход наиболее полно отражает сущность человеческого капитала, поскольку отражает его назначение. Дело в том, что это не только мера воплощения в людях родных способностей, таланта, уровня образования, квалификации, но и их способности приносить доход. Понятно, что одной из важнейших особенностей, присущих человеческому капиталу, является его способность создавать дополнительные продукты. Как только он исключается из производственного процесса или используется нерационально, экстенсивно, он перестает быть фактором производства.

Согласно отчету «Глобальные тенденции развития человеческого капитала», перед отделом кадров стоит «двойная задача: трансформация кадровых операций и трансформация рабочей силы и того, как мы работаем». Упоминаются три направления:

- 1) Цифровая рабочая сила – как организации могут внедрить новые методы управления?
- 2) Цифровое рабочее место – как организации могут спроектировать рабочую среду, способствующую повышению производительности?
- 3) Цифровая рабочая сила – Как организации могут изменить свою HR-функцию, чтобы работать по-новому? [4]

Тем не менее, отличный менеджер достигает целей фирмы через такие компоненты, как переосмысление HR, клиентский опыт, выполнение всех управленческих функций, расширение прав и возможностей, мотивация и вдохновение, а также отличное лидерство [6].

Стратегия человеческого капитала содержит в общей сложности шесть элементов, которые играют решающую роль в результатах деятельности компании:

1. Персонал. От менеджеров до сотрудников почтовых отделений, личности и качества сотрудников влияют на эффективность компании. В частности, этот элемент не только представляет сам человеческий капитал, но и синтезирует личностные качества, которые сотрудники приносят в компанию и проявляются с течением времени.

2. Процесс работы. Рабочие процессы и методы оказывают прямое и косвенное влияние на производительность компании. Две компании в одной отрасли могут иметь совершенно разные методы работы.

3. Структура управления. Этот элемент выражает то, как предприятие направляет работу сотрудников через различные аспекты управления, включая инструкции управления (высокоуровневый контроль) и личное суждение (низкомерный контроль).

4. Информация и знания. Потоки корпоративной информации и знаний также могут повысить производительность. Этот элемент включает внутреннюю коммуникацию (сверху вниз, снизу вверх и между коллегами) и внешнюю коммуникацию (коммуникацию с клиентами, поставщиками, регулирующими органами и т.д.).

5. Принятие решений. В центре внимания этого элемента находятся важные корпоративные решения (а не ежедневные рабочие решения), которые влияют на корпоративную стратегию, операции, финансы, маркетинг, продажи и другие важные аспекты.

6. Награда. Механизм вознаграждения предприятия отражает мотивирующие факторы стратегии человеческого капитала, включая различные финансовые и нефинансовые мотивирующие факторы, которые мотивируют сотрудников усердно работать, внедрять инновации и развиваться.

Все корпоративные стратегии развития человеческого капитала включают в себя шесть вышеуказанных элементов. Предприятия разумно комбинируют шесть элементов в соответствии со своими ситуациями, и разные предприятия применяют разные методы комбинирования для достижения наилучших результатов.

Для предприятия человеческий капитал является наибольшей ценностью, так как включает в себя запас знаний, образования, практических навыков, творческих и умственных способностей работников, другие моральные ценности, культурный уровень, который используется в процессе деятельности для получения дохода. Человеческий капитал, так как он охватывает совокупность знаний, которыми обладают работники предприятия, состоит из человеческого потенциала «неиспользованных знаний», то есть знаний, которыми человек обладает, но которые еще не были использованы им в хозяйственном процессе, и интеллектуальных активов «кодов фиксированных знаний», к которым относятся инструкции, программы, методы, предложения, стандарты, отчеты, правила, патенты, лицензии, авторские права, исследования и разработки [3].

Такой подход к пониманию человеческого капитала является законом:

- во-первых, он не отделяет непроявленное знание от проявленного, поскольку и то, и другое является совокупностью человеческих знаний и образует одноименный капитал;

- во-вторых, делает очевидным, что понятия «человеческий капитал» и «человеческие активы» не тождественны, ведь работник, в отличие от имущественных ценностей, не принадлежит компании;

- в-третьих, скрытые знания, которые находятся в «головах сотрудников компании», сами по себе не приносят прибыли. Работодатели заинтересованы в них только потому, что со временем способны трансформировать из неявной формы в явную, то есть такую, которую компания может использовать и получать дополнительные выгоды [4].

Действительно, фундаментальной особенностью человеческого капитала является то, что он не может быть собственностью компании. То есть человеческий капитал не может быть отнесен не только к затратам производства фирмы, но и вообще не может рассматриваться как один из ее активов. Человека можно нанять, но им нельзя владеть. Человеческий капитал, являясь нематериальным фактором в полном смысле этого слова, неотделимым и неотчуждаемым капиталом, не может быть скопирован или воспроизведен ни в одной другой организации [7].

Помимо особенностей, которые ранее характеризовали человеческий капитал, есть еще одна, которая важна для его понимания. Дело в том, что основным предназначением человеческого капитала является создание и распространение инноваций, использование которых дает компании реальные конкурентные преимущества [6].

Поскольку личные знания не могут быть отделены от людей, важной задачей руководителей компании является создание условий не только приумножить его, но и стимулировать сотрудника использовать его в своей деятельности. Речь идет не о базовых элементарных, профессиональных знаниях, которыми обладают все специалисты в соответствии с профилем и без которых им невозможно выполнение своих профессиональных обязанностей, но и о чем-то большем, что делает работу проактивной, творческой, продуктивной.

На макроуровне инвестиции в человеческий капитал обеспечивают экономике нации наибольший доход и обеспечивают ее рост, что делает их наиболее выгодными формами вложения капитала, определяют благосклонность общества к новым знаниям и технологиям, интенсифицируют научную деятельность, создают мотивацию для развития. Именно такие обстоятельства вскрывают необоснованность идеи о том, что инвестиции в человека являются потребительскими расходами, и доказывают его производительную силу.

Теоретически доказано и практически подтверждено, что инвестиции в человеческий капитал должны быть направлены на:

- первое, расходы на образование;
- второе, расходы на здравоохранение;
- третье, затраты на мобильность из-за мобильности сотрудников.

Эмпирические исследования показывают, что при 10%-ном повышении уровня образования производительность труда возрастает на 8,6%, в то время как при аналогичном увеличении акционерного капитала она увеличивается всего на 3-4%. Именно поэтому в прогрессивном мире, инвестиции в знания рассматриваются как одна из наиболее выгодных форм вложения капитала. Современное производство нуждается в более образованных рабочих, так как они способны работать с большей эффективностью, выполнять качественно иную работу, в которой преобладает интеллектуальное содержание.

Понятно, что развитие системы образования, адекватной новым социальным и экономическим реалиям, современным потребностям производителей и возможности разных слоев населения получать качественное образование, зависит, в первую очередь, от объема его финансирования. В развитых странах в рамках государственного и частного партнерства используются различные механизмы сотрудничества частного бизнеса и государства, в рамках которых используются такие финансовые инструменты, как контракты, аренда, концессии. В Евросоюзе система образования является лидером по количеству соглашений в рамках государственно-частного партнерства.

В частности, в Великобритании, Франции, Германии образование часто используется в качестве объекта концессии. Например, в Великобритании за счет средств частных инвесторов было реконструировано более 300 школьных помещений [4].

На качество образования влияет и то, что наибольший вес в структуре расходов из государственного бюджета на образование приходится на текущие расходы, а доля капитальных затрат, направленных на развитие и восстановление инфраструктуры, строительство новых помещений, закупку учебного оборудования, довольно незначительна.

Инвестиции, связанные со здравоохранением, очень важны, потому что:

- здравоохранение, снижение заболеваемости и смертности продлевают жизнь человека и, соответственно, время функционирования человеческого капитала;
- здоровье людей как носителей определенной генетической информации определяет качество человеческого капитала в последующих поколениях;
- состояние физического и психологического здоровья человека определяет возможность получения образования и профессиональной подготовки, то есть эффективность всех остальных инвестиций в человеческий капитал.

В зарубежных научных работах, связанных с инвестициями в человеческий капитал и, в частности, направленных на здравоохранение, финансирование профессиональных и болезнетворных тактик определено как одно из важнейших и приоритетных направлений. То есть сложившаяся ситуация в отечественном здравоохранении свидетельствует о насущной необходимости вовлечения частных предприятий, фирм и компаний в процесс его финансирования, что может стать эффективным инструментом снижения доли нерыночного сектора в данной отрасли и повышения эффективности государственного управления [4].

Что касается инвестиций в человеческий капитал, связанных с мобильностью сотрудников, то, к сожалению, в нашем экономическом литературе этому направлению (необходимости, причинам, значимости, количественным и качественным характеристикам) не уделяется внимания. А пока сегодня, а тем более в будущем, когда Россия начнет проводить значительные, качественные структурные преобразования в экономике, будет формироваться гибкий рынок труда, очень остро встанет проблема мобильности рабочей силы – территориальной, отраслевой, и будет разная мобильность работников. Кроме того, будет расти спрос на сотрудников, которых устраивает взаимозаменяемость, владение различными навыками мы и т.д. Без вложения необходимых средств в человека эти вопросы не будут решены.

Подводя итоги, следует подчеркнуть, что в сегодняшних условиях среди множества факторов повышения конкурентоспособности отечественных предприятий уровень развития человеческого капитала является одним из важнейших в процессе формирования типа их конкурентного поведения. Конкурентоспособность является важным требованием современного глобализированного мира и одним из главных критериев экономического развития. Поэтому одной из важнейших задач для России является повышение конкурентоспособности отечественных предприятий. Речь идет об их способности производить конкурентоспособные товары и услуги, преимуществах произведенного самого продукта, который способен выдержать конкуренцию с аналогичными товарами как в рамках внутреннего, так и внешнего рынков.

Конкурентоспособные предприятия, как правило, имеют сравнительно более высокий уровень рентабельности, что не только обеспечивает их жизнеспособность, но и является залогом их дальнейшего динамичного развития. Конкурентоспособность предприятия зависит, прежде всего, от многих факторов, которые наиболее существенно влияют на развитие его хозяйственной деятельности. В современных условиях среди ключевых факторов формирования и повышения уровня конкурентоспособности предпринимательства, факторов, формирующих его конкурентные преимущества, развитие человеческого капитала, его эффективное использование имеет первостепенное значение.

Заключение

Для предприятий человеческий капитал представляет наибольшую ценность, так как в процессе его рационального использования предприятие получает доход. Кроме того, еще одним назначением человеческого капитала является его способность создавать и распространять инновации, использование которых дает предприятию реальные конкурентные преимущества. Формирование и развитие человеческого капитала требует значительных финансовых ресурсов, которые должны быть направлены на образование и здравоохранение. Инвестиции в человеческий капитал, связанные с мобильностью работников, обусловлены необходимостью реализации радикальных структурных преобразований в экономике России, процессом формирования гибкого рынка труда. Проблема использования публичного частного партнерства как инструмента финансовой поддержки развития человеческого капитала также актуальна для России. Использование возмож-

ностей человеческого капитала отечественными предприятиями будет способствовать их достижению высокого уровня конкурентоспособности, без которого невозможна современная экономика предприятий и их динамичное развитие.

Литература

1. Васильева А.Н. Специфика и структура человеческого капитала организации // Известия ИГЭА. 2009. № 6 (68). С. 110-114.
2. Васильева А.Н. Управление рисками организации в области человеческого капитала // Известия ИГЭА. 2010. № 6 (74). С. 110-114.
3. Верещагина Л.С. К вопросу о развитии инновационных технологий в персонал-менеджменте // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. № 5 (54). С. 62-65.
4. Владыкина Л.Б. Человеческий капитал предприятия // Экономические науки: научно-информационный журнал. 2009. № 12. С. 210-214.
5. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М., 2001.
6. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал: учеб. пособие, руководство, учебная программа и тесты по дисциплине. М., 2004.
7. Менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика и управление» / под ред. М.М. Максимцова, М.А. Камарова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
8. Милютина А. Бюджетирование ИР-подразделения: общее и частное // Справочник по управлению персоналом. 2009. № 5.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцгиз, 1962.
10. Трансформация системы управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса: проблемы и тенденции / под ред. М.А. Винокурова, Т.Г. Озерниковой. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010.

References

1. Vasil'eva A.N. Specifika i struktura chelovecheskogo kapitala organizacii // Izvestiya IGEA. 2009. № 6 (68). S. 110-114.
2. Vasil'eva A.N. Upravlenie riskami organizacii v oblasti chelovecheskogo kapitala // Izvestiya IGEA. 2010. № 6 (74). S. 110-114.
3. Vereshchagina L.S. K voprosu o razvitii innovacionnyh tekhnologij v personal-menedzhmente // Vest-nik Saratovskogo gosudarstvennogo social'no-ekonomicheskogo universiteta. 2014. № 5 (54). S. 62-65.
4. Vladykina L.B. Chelovecheskij kapital predpriyatiya // Ekonomicheskie nauki: nauchno-informacionnyj zhurnal. 2009. № 12. S. 210-214.
5. Druker P. Zadachi menedzhmenta v XXI veke. M., 2001.
6. Maksimova V.F. Investirovanie v chelovecheskij kapital: ucheb. posobie, rukovodstvo, uchebnaya programma i testy po discipline. M., 2004.
7. Menedzhment: uchebnik dlya studentov vuzov, obuchayushchihsya po napravleniyu «Ekonomika i upravlenie» / pod red. M.M. Maksimcova, M.A. Kamarova. M.: YUNITI-DANA, 2012.
8. Milyutina A. Byudzhetirowanie IR-podrazdeleniya: obshchee i chastnoe // Spravochnik po upravleniyu personalom. 2009. № 5.
9. Smit A. Issledovanie o prirode i prichinah bogatstva narodov. M.: Socegiz, 1962.
10. Transformaciya sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami regiona v usloviyah ekonomicheskogo krizisa: problemy i tendencii / pod red. M.A. Vinokurova, T.G. Ozernikovej. Irkutsk: Izd-vo BGUEP, 2010.