

УДК 339.1

Инвестиции в человеческий капитал как основной фактор развития предприятия

Романовская Елена Вадимовна

Кандидат экономических наук, доцент,
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1;
e-mail: alenarom@list.ru

Максимова Ксения Алексеевна

Студент,
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1;
e-mail: maksimova.1999.ksyu@mail.ru

Бакулина Наталья Александровна

Студент,
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1;
e-mail: bakulinana@st.mininuniver.ru

Гнездин Андрей Владимирович

Студент,
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1;
e-mail: gnezdinav@st.mininuniver.ru

Аннотация

В данной статье авторы рассматривают основные инвестиции и виды человеческого капитала как основной фактор развития предприятия. В процессе написания данной статьи авторами анализируются актуальность инвестирования данного капитала в современных рыночных условиях. Их значимость для экономической конкурентоспособности предприятий. В процессе написания данной статьи авторами было проанализировано понятие «инвестиции в человеческий капитал», а также рассмотрены виды человеческого капитала. В результате проведенного анализа было выявлено, что современные экономические условия требуют от субъектов экономической деятельности использования имеющихся ресурсов по максимуму. Чтобы оставаться конкурентоспособными, предприятия занимаются инвестированием различных сфер. Популярным направлением в

данной области являются инвестиции в человеческий капитал. Определенные вложения в человеческие ресурсы могут привести к прогрессивным процессам.

Для цитирования в научных исследованиях

Романовская Е.В., Максимова К.А., Бакулина Н.А., Гнездин А.В. Инвестиции в человеческий капитал как основной фактор развития предприятия // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 6А. С. 312-318.

Ключевые слова

Человеческие ресурсы, человеческий капитал, инвестиции, трудовой капитал, интеллектуальный капитал, организационно-предпринимательский капитал.

Введение

В XXI веке различного рода инвестиции достигли широкого распространения во всех сферах современной экономики и являются ее естественной частью. Существует достаточно большое число классификаций и видов инвестирования, и одним из самых интересных и важных являются инвестиции в человеческий ресурс. Состояние внешней среды не только отдельно взятого предприятия, но и экономики в целом таково, что его можно описать как гиперконкуренцию. Данные условия требуют от предприятий быстрых принятий необходимых решений и гибкости, а также максимального использования имеющихся ресурсов. И основным источником конкурентоспособности в таких условиях будут являться инвестиции в человеческие ресурсы. Именно данные вложения могут послужить толчком для развития всех видов прогресса. Чтобы разобраться в данном вопросе, для начала, следует определить понятие человеческих инвестиций. В прямом значении «инвестиции – денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права, иные права, имеющие денежную оценку, вкладываемые в объекты предпринимательской и (или) иной деятельности в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта» [Арапова, 2016, 103].

Основная часть

Инвестиции в человеческий капитал – это, иными словами, вложения в человеческий ресурс для дальнейшего получения инвесторами выгоды. Рассматриваемые категории «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» нельзя назвать тождественными. Так как человеческие ресурсы могут стать капиталом только при условии, если они смогут приносить какой-либо доход и создавать прибыль. В данном случае человек, занимая определенное место в организованном общественном производстве, осуществляет деятельность, направленную на использование ранее полученных умственных и физических способностей или таланта. Исходя из этого, для преобразования данного ресурса в действующий капитал необходимы определенные средства и условия, которые бы обеспечили реализацию человеческих возможностей в результате деятельности, в последствие приносящей положительный экономический эффект [Бирман, 2012, 71].

Как продукт производства, человеческий капитал представляет собой набор знаний, навыков и умений, приобретенных в процессе трудовой деятельности или обучения. Данному виду капитала, как и любому другому виду, свойственно накапливаться. В большинстве случаев процесс накопления характеризуется большей длительностью, чем процесс накопления

физического капитала. Эта закономерность напрямую связана с этапами данного процесса: обучение в школе, высшем заведении, непосредственно на производстве, во время повышения квалификации, самообразование. Совокупность всего вместе носит непрерывный характер. Как показывает практика, длительность накопления физического капитала может занимать несколько лет, а процесс накопления человеческого капитала отдельно взятого человека – всю его жизнь, человечества в целом – сотни тысяч лет [Симонов, 2012, 148].

Виды человеческого капитала можно классифицировать по разным основаниям. Многие аналитики обычно группируют по видам инвестирования в человеческий капитал. К основным из них относятся: капитал здоровья, трудовой, интеллектуальный, организационно-предпринимательский, культурно-нравственный, социальный, структурный, организационный капитал, бренд-капитал и т.д. Рассмотрим некоторые из них.

Капитал здоровья. Независимо от сферы профессиональной деятельности, каждому человеку для выполнения трудовых задач необходимо обладать работоспособностью, выносливостью, физическим и психологическим здоровьем. Инвестирование именно в этот вид человеческого капитала создает основу для продуктивной деятельности работника. При недостаточном вложении предполагаемая выгода предприятия может резко пойти на спад. Результатом недофинансирования будет увеличение заболеваемости, преждевременных смертей, что в последующем приведет к значительным экономическим ущербам. Для предотвращения перечисленных последствий необходимо грамотно подходить к вопросу здравоохранения в пределах организации. Например, путем систем добровольного медицинского страхования, предупреждения заболеваемости, строгого соблюдения норм и правил техники безопасности, соблюдение трудового кодекса, по возможности уменьшать количество работников занятых во вредных и опасных условиях. Инвестирование в здоровье повышает уровень работоспособности и отдачу от капиталовложений [Хмелева, 2012, 178].

Трудовой капитал. При повышении уровня сложности труда, вместе с этим возрастают требования к знаниям, квалификации и опыту работника. Чем квалифицированнее труд, тем он более производительен, соответственно больших вложений он и требует. Инвестирование в данный вид приносит экономическую выгоду и работникам, и предприятиям. Если предприятие совершенствует только технологический процесс производства или предоставления услуг, без учета уровня трудового капитала, то произведенное финансирование не принесет никакой прибыли. Поэтому, необходимо производить переквалификацию работников, когда их знания и умения перестают соответствовать современным требованиям производства. На данную закономерность стоит обратить внимание и самим работникам, ведь чем выше уровень образования у человека, тем больше шансов получить высокооплачиваемую работу [Хмелева, 2012, 179].

Интеллектуальный капитал. Как один из видов человеческого капитала, интеллектуальный капитал получил широкое распространение и огласку сравнительно недавно. Продукты интеллектуальной деятельности используются предприятием как нематериальные активы, которые в обязательном порядке патентуются, вследствие чего являются дополнительным источником доходов их собственников. Наличие отличительного интеллектуального капитала обеспечивает предприятию преимущество перед конкурентами. Все больше возрастает роль творческого начала у специалистов. Благодаря наращиванию интеллектуального капитала происходит активизация инновационных процессов. Популярность вложений в данный вид человеческого капитала объясняется его высокой эффективностью. Именно поэтому эта сфера развивается достаточно быстрыми темпами, что определяет ее как перспективную и высокодоходную отрасль экономики [Хмелева, 2012, 188].

Организационно-предпринимательский капитал. Большое значение и непосредственно уникальность предпринимательских способностей, таких как организаторские способности, умение идти на оправданный риск, предприимчивость, сила воли и т.п., признают большинство экономистов. Перечисленными предпринимательскими способностями могут обладать не только руководители фирм и предприятий, но и наемные специалисты и рабочие. Важной задачей руководства является проведение действий на стимулирование и выявление предпринимательского потенциала работников. Качество организационно-предпринимательского капитала может оцениваться по эффективности его использования, а также прогрессивному развитию бизнеса. Инвестиции в развитие данного вида человеческого капитала становятся все более продуктивными и экономически выгодными [Бирман, 2012, 48].

Культурно-нравственный капитал. Для производства, наряду с интеллектуальными способностями и квалификацией работника, так же важны высокие моральные качества личности, такие как порядочность, деловая честь, совесть и т.п. Для привлечения покупателей и инвестиций, неотъемлемым фактором будет являться имидж фирмы, создаваемый репутацией его работников. Данный капитал обширно используется, так как любое предприятие участвует в процессе социальной деятельности, хоть и в разной степени. Культурные ценности человека переходят в категорию капитала, только при определенных условиях, при которых возможно извлечение из них экономической пользы. На практике для оценки культурно-нравственного капитала фирмы, используются разные формы и методы [Симонов, 2012, 173].

Социальный капитал. Каждый экономический субъект фирмы включен в систему социальных отношений. Суть этого капитала заключается в том, что при вступлении в такие отношения между его участниками происходит обмен знаниями и умениями. Данное явление создает атмосферу сотрудничества и взаимопомощи для осуществления общих целей его субъектов. В процессе работники самообучаются и развиваются, что приводит к увеличению эффективности их деятельности. Социальный капитал имеет свою специфику. Его реализация возможна только при организованном взаимодействии, т.е. он, носит не индивидуальный характер, а общественный. Социальный капитал входит в состав активов любого предприятия, но не может являться собственностью какой-то отдельной фирмы [Симонов, 2012, 174].

Если рассматривать человеческий капитал с точки зрения экономической роли, то, в сущности, он подобен любому другому виду капитала или природным ресурсам. Например, природный ресурс без включения его в процесс производства не приносит никакого экономического эффекта. Так же и с человеком, только в условиях осуществления некоторых затрат, его природные и физические способности могут стать капиталом, который будет приносить доход владельцу. Отличием человеческого капитала от материальных ресурсов будет являться фактор, который заключается в следующем: на начальном этапе пользования человеческий капитал имеет низкую эффективность, ввиду недостаточности опыта, но со временем он накапливается, и вместе с этим растет эффективность его использования, а физический капитал уже с самого начала эксплуатации постепенно подвергается процессу амортизации. Как и любой другой, человеческий капитал подвержен моральному и физическому износу. Моральный износ определяется несоответствием знаний, умений и навыков рабочих современным требованиям и стандартам. Физический износ заключается в прекращении трудовой деятельности. Именно поэтому человеческий капитал требует постоянного процесса его восполнения. Нельзя сказать, что данный капитал склонен к полному износу, но, бесспорно, он может частично ему подвергаться. Происходит процесс обесценивания человеческого капитала, следовательно, необходимо его воспроизводство, путем инвестирования его структурных составляющих [Бирман, 2012, 72].

Заключение

Исходя из всего вышеизложенного, мы можем сделать общие выводы. Современные экономические условия требуют от субъектов экономической деятельности использования имеющихся ресурсов по максимуму. Чтобы оставаться конкурентоспособными, предприятия занимаются инвестированием различных сфер. Популярным направлением в данной области являются инвестиции в человеческий капитал. Определенные вложения в человеческие ресурсы могут привести к прогрессивным процессам. Но не все ресурсы могут быть капиталом. Главным показателем капитала, является его экономическая выгода или, другими словами, способность приносить прибыль. Инвестиции в человеческий капитал – вложения в человеческие ресурсы, преобразование его в капитал с последующим извлечением положительного экономического эффекта. Для реализации данной задачи необходимы определенные условия и средства. Человеческому капиталу свойственно накапливаться, но вместе с этим он подвержен износу, поэтому требует постоянных инвестиций.

Библиография

1. Аптекман А. Цифровая Россия: новая реальность. М.: Litres, 2017. 133 с.
2. Арапова Е.Я. Экономическая интеграция в Восточноазиатском регионе: ретроспективный анализ и будущие возможности. М.: Проспект, 2016. 208 с.
3. Бирман Г., Шмидт С. Экономический анализ инвестиционных проектов. М.: ЮНИТИ, 2012. 320 с.
4. Кузнецов В.П. Инновационная деятельность промышленных предприятий: проблемы и перспективы // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. 2012. №28. С. 408.
5. Нестеров А.К. Человеческий капитал. Самара, 2012. 98 с.
6. Симонов К.В. Социально-экономические и политические аспекты инновационных преобразований. М.: Проспект, 2017. 144 с.
7. Смирнов В.Т. и др. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование. М., 2005. 125 с.
8. Федеральный закон от 25.02.1999 N 39-ФЗ (ред. от 26.07.2017) «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений». Статья 1. Основные понятия.
9. Хмелева Г.А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона. Самара, 2012. 168 с.
10. Человеческий капитал: понятие и особенности его использования. URL: <https://articlekz.com/article/10736>

Investments in human capital as a main factor of development of the enterprise

Elena V. Romanovskaya

PhD in Economics, Associate Professor,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 1, Ul'yanova st., Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: alenarom@list.ru

Kseniya A. Maksimova

Graduate Student,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 1, Ul'yanova st., Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: maksimova.1999.ksyu@mail.ru

Natal'ya A. Bakulina

Graduate Student,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 1, Ul'yanova st., Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: bakulinana@st.mininuniver.ru

Andrei V. Gnezdin

Graduate Student,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 1, Ul'yanova st., Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: gnezdinav@st.mininuniver.ru

Abstract

In this article, the authors consider the main investments and types of human capital as the main factor in the development of an enterprise. In the process of writing this article, the authors analyze the relevance of investing this capital in modern market conditions. Their importance for the economic competitiveness of enterprises. In the process of writing this article, the authors analyzed the concept of "investment in human capital", and also considered the types of human capital. As a result of the analysis, it was revealed that modern economic conditions require from the subjects of economic activity the use of available resources to the maximum. To remain competitive, enterprises invest in various fields. A popular focus in this area is investment in human capital. Certain investments in human resources can lead to progressive processes. Current economic conditions require economic entities to use the available resources to the maximum. To remain competitive, enterprises invest in various fields. A popular area in this area is investment in human capital. Certain investments in human resources can lead to progressive processes. But not all resources can be capital. The main indicator of capital is its economic benefit or, in other words, the ability to make a profit.

For citation

Romanovskaya E.V., Maksimova K.A., Bakulina N.A., Gnezdin A.V. (2019) Investitsii v chelovecheskii kapital kak osnovnoi faktor razvitiya predpriyatiya [Investments in human capital as a main factor of development of the enterprise]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (6A), pp. 312-318.

Keywords

Human resources, human capital, investment, labor capital, intellectual capital, organizational and entrepreneurial capital.

References

1. Aptekman A. (2017) *Tsifrovaya Rossiya: novaya real'nost'* [Digital Russia: A new reality]. Moscow: Litres Publ.
2. Arapova E.Ya. (2016) *Ekonomicheskaya integratsiya v Vostochnoaziatskom regione: retrospektivnyi analiz i budushchie vozmozhnosti* [Economic Integration in the East Asian Region: A Retrospective Analysis and Future Opportunities]. Moscow: Prospekt Publ.
3. Birman G., Shmidt S. (2012) *Ekonomicheskii analiz investitsionnykh projektov* [Economic analysis of investment projects]. Moscow: YuNITI Publ.

4. *Chelovecheskii kapital: ponyatie i osobennosti ego ispol'zovaniya* [Human capital: the concept and features of its use]. Available at: <https://articlekz.com/article/10736> [Accessed 06/06/2019]
5. *Federal'nyi zakon ot 25.02.1999 N 39-FZ (red. ot 26.07.2017) «Ob investitsionnoi deyatelnosti v Rossiiskoi Federatsii, osushchestvlyаемoi v forme kapital'nykh vlozhenii»*. Stat'ya 1. Osnovnye ponyatiya [Federal Law of February 25, 1999 N 39-ФЗ (as amended on July 26, 2017) “On investment activities in the Russian Federation carried out in the form of capital investments”. Article 1. Basic concepts].
6. Khmeleva G.A. (2012) *Chelovecheskii kapital kak uslovie formirovaniya innovatsionnoi ekonomiki regiona* [Human capital as a condition for the formation of an innovative economy in a region]. Samara.
7. Kuznetsov V.P. (2012) *Innovatsionnaya deyatelnost' promyshlennykh predpriyatii: problemy i perspektivy* [Innovative activity of industrial enterprises: problems and prospects]. *Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.G. Belinskogo* [Bulletin of the Penza State Pedagogical University], 28, p. 408.
8. Nesterov A.K. (2012) *Chelovecheskii kapital* [Human capital]. Samara.
9. Simonov K.V. (2017) *Sotsial'no-ekonomicheskie i politicheskie aspekty innovatsionnykh preobrazovaniy* [Socio-economic and political aspects of innovation transformation]. Moscow: Prospekt Publ.
10. Smirnov V.T. et al. (2005) *Chelovecheskii kapital: sodержanie i vidy, otsenka i stimulirovanie* [Human capital: content and types, evaluation and stimulation]. Moscow.