

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.36.54.086

## Проблемы неэффективного подхода к управлению производительностью труда сотрудников фирмы

**Шевцов Даниил Павлович**

Магистрант,  
Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ),  
25080, Российская Федерация, Москва, шоссе Волоколамское, 11;  
e-mail: daniilshvcov@yandex.ru

### Аннотация

В современных условиях развитие экономики напрямую зависит от накопления и внедрения человеческого капитала. Именно люди с их образованием, социокультурным и духовным уровнем развития, квалификацией, профессиональным опытом определяют возможности и пределы необходимых изменений. Человеческий капитал – это набор способностей человека, которые тесно связаны с его деятельностью. Практически любая человеческая деятельность – и трудовая, и нетрудовая, и общественно полезная, и общественно вредная – может осуществляться только с использованием капитала человека. То есть человеческий капитал в сфере экономики – это оценка воплощенных в человеке способностей к получению дохода путем использования интеллектуальных, трудовых и других способностей и качеств человека и других ресурсов, которыми распоряжаются природа и общество. Одним из важнейших свойств человеческого капитала является то, что он находится в постоянном развитии. Человек может управлять своим развитием в соответствующих пределах, используя именно те способности, которые наиболее необходимы в данном случае. Целью работы является анализ влияния человеческого капитала на инновационную экономику.

### Для цитирования в научных исследованиях

Шевцов Д.П. Проблемы неэффективного подхода к управлению производительностью труда сотрудников фирмы // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 5А. С. 622-636. DOI: 10.34670/AR.2023.36.54.086

### Ключевые слова

Человеческий капитал, доход, человеческая деятельность, управление производительностью труда, инновационная экономика.

## Введение

Индивидуальные человеческие качества нельзя считать общественно полезными, бесполезными или даже вредными. Все зависит от того, как человек использует возможности, которые предоставляются ему в процессе жизни. Различают следующие типы способностей [Авитабиле, 2015]:

- интеллектуальные, которые проявляются в способности человека анализировать и обобщать информацию, которой он располагает, и ту, которая поступает;
- труд, среди которого преобладает умение обрабатывать информацию по конкретным вопросам, по которым у человека уже есть достаточно информации;
- физические, связанные с осуществлением скоординированного воздействия непосредственно на предметы труда;
- другие способности, связанные с тем фактом, что некоторые люди обладают специфическими качествами в гораздо большей степени, чем другие.

Современный взгляд на человека как на носителя человеческого капитала означает признание его способностей в полном смысле слова капиталом, то есть ценностью, приносящей доход, но с ярко выраженной спецификой, без которой потенциал человека не может быть реализован. Эта специфика заключается в признании элементов индивидуальности в человеческой природе, склонностях, поведении, потребностях, желаниях человека, опосредующих соотношение капиталовложений и результатов [Сой, 1997].

Ученые рассматривают человеческий капитал как стоимость запаса способностей, опыта и знаний, привлеченных в систему управления и капитализированных на основе отношений найма, способных приносить прибыль [Drucker, 2018].

Главным в определении человеческого капитала является концепция капитала как саморастущей ценности. С этих позиций человек рассматривается как определенный объект, который из-за инвестиций в него является экономическим объектом с определенной ценностью. На данном этапе человек не является капиталом и все еще представляет собой лишь определенный потенциал. В этой связи человеческий потенциал также можно интерпретировать как совокупность инвестиций (образовательных, оздоровительных и воспитательных) в человека. Человек становится капиталом только тогда, когда он является субъектом экономической деятельности, то есть тогда инвестиции начинают работать и приносить прибыль.

## Обзор литературы

Согласно действующей стратегии социально-экономического развития Европейского Союза «Европа-2024», основой человеческого капитала являются знания и инновации, объем финансирования на такие цели составляет 3% от общего ВВП ЕС, а 40% молодых людей должны иметь университетское образование [Бурк, Кроули, 2018]. Кроме того, базовым компонентом европейской модели признается надлежащее обучение во время работы, которое является критическим фактором в сферах занятости и социального обеспечения, конкурентоспособности и экономической динамики, тем самым реализуя взаимную ответственность государства и отдельного человека за развитие электронного образования [Cilliers, 2017].

Современный подход к определению экономической сущности человеческого капитала

отражает несколько положений, которые являются результатами изучения теоретических основ данной категории:

- человеческий капитал является отражением запаса знаний, навыков, возможностей и мотивов работников к продуктивной деятельности [Amendola et al., 2013];
- человеческий капитал может накапливаться в результате инвестирования в определенные области [D'amore, Iorio, Lubrano Lavadera, 2013];
- причиной инвестирования в человеческий капитал как для государства, так и для отдельных лиц, является ожидаемая отдача или дополнительный доход в будущие периоды [Галли и др., 2017];
- к числу преимуществ накопления человеческого капитала относятся следующие: овладение новыми знаниями в процессе деятельности, их быстрое распространение по всей экономике, создание благоприятных условий для роста знаний и их применения.

Современная экономика развивается в контексте усиливающихся процессов интеграции и глобализации [Гонсалес, 2016]. В то же время можно наблюдать интенсификацию сопутствующих процессов: технический прогресс, рост доходов на душу населения и, соответственно, покупательной способности потребителей, усиление важности знаний, интеллекта и инноваций как ключевых факторов успеха социально-экономической деятельности [Stachová, Stacho, Vicen, 2017].

Эти трансформационные процессы происходят наряду со значительными цивилизационными изменениями, связанными с переходом к информационному обществу, основанному на знаниях, а также с усилением влияния нематериальных активов на развитие экономики и общества [Авитабиле, де Ойос, 2015]. В этом контексте проблемы обоснования путей эффективного использования возможностей национальной экономики и, в частности, потенциала человеческого капитала, как приоритетного вида ресурсов национальной экономики, построенной на инновационных принципах, способности общества к саморазвитию и самоорганизации, эффективности стимулирующей функции государственной политики содействия инновационному развитию, важны для использования эндогенных и экзогенных факторов, которые важны для формирования стимулов развития национальной экономики на инновационных принципах [Болд и др., 2017].

## Материалы и методы

Методологическая основа принципа системности предполагает использование нового подхода к объекту исследования. Структурно-системный подход сам по себе не решает существующую проблему, но он является средством ее нового определения [Болд и др., 2017].

Принцип согласованности предполагает изучение каждого отдельного компонента системы в его связи с другими, выявление влияния характеристик отдельных элементов системы на ее функционирование [Силльерс, Тейлор, 2017]. Таким образом, структурно-системный подход к развитию человеческого капитала подразумевает целесообразность изучения его системных компонентов посредством анализа их взаимосвязей, комплексной оценки развития и функционирования человеческого капитала в инновационных экономических системах.

Сравнения между компонентами внутри системы, которые определяют ее свойства и формируют новое качество, имеют важное значение в исследовании. Таким образом, определение экономической категории «человеческий капитал» основано на сочетании времени и пространства воспроизводства, определяемого влиянием факторов общественного развития, а

именно экономических, правовых, политических, социальных и т.д.

Использование синергетического подхода при изучении категории «человеческий капитал» объясняется возможностями выявления факторов для получения человеческого капитала с более высокими качественными характеристиками производительности.

Новая теоретическая конструкция термина «человеческий капитал» требует формирования нового подхода к научной интерпретации. Поэтому в контексте инновационного развития социально-экономических систем целесообразно интерпретировать категорию «человеческий капитал» как функциональный элемент инновационного развития, который зависит от интеллектуальной деятельности и воплощает в себе одну из форм внедрения качественно новых знаний, позволяющих повысить конкурентоспособность экономической системы.

В то же время эффективная трансформация экономических систем невозможна без улучшения качественных характеристик рабочей силы, а именно способностей, опыта, знаний и интеллекта. В современных условиях именно модернизация человеческого капитала устанавливает пределы и возможности для социального и технологического развития экономических систем [Pelinescu, 2015].

Активизация тенденций создания новых знаний, расширение использования информации и ее распространения определяют появление и развитие новых качественных характеристик человеческого капитала. Они характеризуются высокой компьютерной грамотностью, знанием иностранных языков, мобильностью, профессиональной ответственностью, владением Интернетом и навыками виртуального сотрудничества. Носителями инновационного человеческого капитала станут специалисты, которые будут постоянно совершенствовать свой профессионализм, знания и опыт и использовать их для создания экономических инноваций с использованием информационных и компьютерных технологий. Инновационными формами человеческого капитала являются фриланс, доступ к телевидению и телеработа, которые предоставляют возможности работать на расстоянии с рядом преимуществ как для работника, так и для работодателя.

## Результаты и обсуждения

Капитал обычно интерпретируется как ресурсы для приумножения экономических ценностей, которые возникают в трех формах: денежные ресурсы, средства производства и интеллектуальные ресурсы. В более широком смысле капитал – это самоумножающаяся ценность [Хофстеде, 2017]. Это означает, что капитал – это не только богатство и деньги, но также технологии и другие нематериальные ресурсы. Таким образом, капитал – это ценность, которая может расти и используется в операциях, которые, если они эффективны, обеспечивают увеличение прибыли, а капитал, если неэффективен, приводят к уменьшению капитала. Капитал – это часть ресурсов компании, и он относится к факторам производства, используемым в производстве, распределении и обмене.

Согласно неоклассику Ирвину Фишеру, «капитал охватывает все, что полезно в производстве, навыки людей, их участие в операциях, землю, сырье, дороги, мосты, здания, технику и даже социальные порядки» [Drucker, 2018]. Это определение создает широкие возможности для интерпретации капитала, его категоризации и структурирования, которые будут основаны на точном определении категории «полезность». Следует предположить, что список полезных факторов не является исчерпывающим, поскольку он исключает такие факторы, как знания, управление и тому подобное.

Главная особенность капитала – это движение, действие, приумножение, а не существование. Основой этого движения являются материальные процессы, вещи и деньги. Также невозможно сказать, что капитал – это сумма денег, потому что без использования материальных факторов от этих денег нет никакого эффекта. Капитал также не является независимой категорией, поскольку его существование и полезность определяются внешними по отношению к нему факторами в конкретной экономической системе [Cooper, 2014].

Физический капитал представляет собой все виды материальных ресурсов, которые могут быть использованы в производственном процессе в качестве фактора производства – это производственный ресурс, созданный человеком. Этот капитал состоит в основном из производственных активов, принадлежащих предприятиям, и включает инфраструктуру (дороги, мосты, железные дороги, порты и аэропорты), часто находящуюся под прямым управлением государства. Размер физического капитала определяется на основе оценки стоимости средств производства. Для приобретения или создания физического капитала используется финансовый капитал – наличные деньги [Nieves, 2018]. Функциями физического капитала являются организация, управление и рациональное сочетание приобретенных факторов производства с целью увеличения стоимости, то есть создания новой стоимости, содержащей прибавочную стоимость, которая затем преобразуется в прибыль.

Физический капитал расходуется во время использования в производственном процессе и нуждается в обновлении. Восстановление физического капитала происходит за счет инвестиций, и часть валовых инвестиционных затрат финансируется за счет амортизации. Из-за довольно медленных темпов роста физического капитала (по сравнению с другими видами капитала, рассмотренными в данном исследовании) общегосударственные ресурсы физического капитала на душу населения являются результатом многолетних инвестиций. Капитальные ресурсы физического капитала могут использоваться в разной степени и с разной эффективностью, и они также могут оказаться неуместными в экономике.

Институциональный капитал. Развитая институциональная среда значительно активизирует конкуренцию, облегчая условия ведения бизнеса и усиливая защиту хозяйствующих субъектов от недобросовестной конкуренции и враждебных действий со стороны других хозяйствующих субъектов, преступников и государственных органов [Крауч, 2017]. Это создает стимулы для повышения производительности в инновационной экономике, действуя как институциональный капитал [Cilliers, 2017]. То есть, по мнению автора, институциональный капитал – это в большей степени не только текущие преимущества институциональной среды, но и процесс совершенствования институтов в стране, который является продуктом стратегической управленческой деятельности государственных и отраслевых органов управления и определяет тенденции и перспективы развития инновационных процессов в конкретной стране.

Развитые институты обеспечивают устойчивость инновационной среды как одну из доминирующих характеристик такого развития. Более конкретно, институты обеспечивают доминирование этого типа экономического поведения, результатом которого является систематическая и эффективная инновационная деятельность субъектов инновационной экономики [Авитабиле, 2015]. Такое поведение целенаправленно поощряется при повторяющихся взаимоотношениях хозяйствующих субъектов с органами государственной власти, для которых вводятся правила такого взаимодействия.

В целом, институциональный капитал инновационной экономики, по мнению автора, должен обеспечивать следующие условия для экономической деятельности, которые будут существенно способствовать процессам создания, внедрения и распространения инноваций

[Гонсалес, Майлз-Туя, Пазо, 2016]: свобода управления, следовательно, свобода совершать сделки на рынке товаров и услуг, рабочей силы и капитала; господство частной собственности и право защищать эту собственность.

Эти факторы, в свою очередь, являются необходимыми предпосылками для конкуренции, которая является ключевым компонентом рыночной системы. Именно желание извлечь выгоду из инноваций в конкурентной среде побуждает экономические субъекты прилагать усилия для сохранения рыночных позиций или получения рыночных преимуществ и расширения собственного присутствия на рынке. Инновации являются одним из основных инструментов для достижения этих целей, особенно в расчете на долгосрочные конкурентные преимущества. Следовательно, эффективность инновационной экономики напрямую зависит от развития институционального капитала.

Интеллектуальный капитал. «Интеллект» – сумма умственных способностей, опыта, знаний человека, в то же время это навык: способность понимать, ассоциировать; способность: находить правильный, целенаправленный ответ на новые задачи и условия жизни; способность эффективно получать и использовать знания.

В современном мире примерами организаций, которые успешно ведут экономическую деятельность, основанную в первую очередь на продуктах применения интеллекта на практике, являются общие примеры такого успешного современного бизнеса, включают опыт Google, Facebook, Microsoft, Tesla, SpaceX. В связи с этим интеллектуальный капитал стал предметом исследования теоретиков и практиков экономики и менеджмента.

Важность человеческого капитала в формировании капитала национальной экономики на инновационной основе всегда связана с планируемой или реализуемой инновационной стратегией страны, которая предусматривает рассмотрение этого капитала в двух контекстах [Gallie, 2017]:

- в контексте обеспечения достижения стратегических целей развития инновационной экономики, например, формирования конкурентных преимуществ высокотехнологичного сектора экономики;
- в контексте обеспечения достижения оперативного процесса функционирования инновационной экономики, необходимого для выполнения текущих задач.

В отличие от структурного капитала, человеческий капитал не может быть использован в разных местах одновременно. Важной задачей управления человеческим капиталом является использование компетенций в сети технологических взаимоотношений с партнерами и клиентами для удовлетворения требований рынка.

Человеческий капитал следует воспринимать как важный источник эффективности в инновационной экономике: с точки зрения потенциала обеспечения конкурентного преимущества важны его ценность, уникальность и стабильность. Качество человеческого капитала определяется уровнем знаний и навыков сотрудников, проживающих в стране.

Субъектами формирования интеллектуального капитала через человеческий капитал как его составляющую являются новаторы, исследователи и профессионалы, обладающие уникальными способностями, которые трудно заменить. Они трансформируют свои знания, навыки и умения в объекты интеллектуальной собственности, а свои – в технологии, инновационные решения технологического, технического, организационного и управленческого содержания [Друкер, 2018]. Развитие интеллектуального потенциала и инновационных открытий человеческого капитала основано на творческом сотрудничестве, соблюдении принципов и правил социального партнерства и доверия.

Трансформация человеческого капитала зависит от мотивации самих работников, свободного выбора работодателя, диверсификации форм занятости, доступа к системе образования и его стоимости, развития информационных и компьютерных технологий, уровня глобализации и виртуализации рынков труда.

Модернизация человеческого капитала предполагает процессы непрерывности обучения на протяжении всей жизни, непрерывность связей между образовательным и производственным циклами; усиление творческого использования приобретенных знаний и навыков для генерации ноу-хау; инновационное развитие экономических систем определяет новые требования к непрерывности обучения и росту творческой составляющей не только отдельных работников, но и целых предприятий, организаций и фирм.

Теория человеческого капитала также зависит от концепции его развития, главной предпосылкой которой является повышение качества жизни населения. Индекс человеческого развития используется для сравнения уровня качества жизни в разных странах. Страны с очень высоким уровнем человеческого развития включают Норвегию (0,949); Австралию, Швейцарию (0,939); Германию (0,926); Данию, Сингапур (0,925); Нидерланды (0,924); Ирландию (0,923); Исландию (0,921); Канаду, Соединенные Штаты Америки (0,920) (Bourke, 2018). Казахстан является одной из стран с высоким уровнем человеческого развития (индекс человеческого развития равен 0,743).

Основной проблемой оптимального использования человеческого капитала является соответствие существующего уровня образования, которое необходимо для эффективного функционирования рабочих мест, реальному профессиональному уровню подготовки рабочей силы [Крауч, 2017].

Процессы накопления человеческого капитала зависят от демографических тенденций, и особенно от миграционного движения населения, поскольку накопление человеческого капитала рассматривается как двигатель экономического развития, в то время как сокращение человеческого капитала из-за миграции в более развитые регионы негативно влияет на перспективы регионального роста [Pelinescu, 2015].

Модернизация человеческого капитала, развитие человеческого капитала инновационной направленности требуют внедрения следующих предпосылок: обеспечение высокого уровня занятости за счет максимального трудоустройства выпускников; стимулирование формирования высокоэффективных и качественных рабочих мест; усиление развития высококвалифицированных кадров; стимулирование процессов интеллектуализации человеческого капитала; приведение науки и образования в соответствие; эффективное функционирование системы повышения квалификации и переподготовки рабочей силы в соответствии с текущими и будущими потребностями рынка труда; рост инновационного и инвестиционного вклада в человеческий капитал (увеличение бюджетных расходов в пользу человеческого развития); обеспечение условий для сохранения и улучшения здоровья нации как один из важнейших приоритетов; повышение качества образовательных услуг посредством реформы системы образования; увеличение расходов на исследования; сокращение разрыва между существующей образовательной подготовкой и потребностями рынка труда; усиление развития исследовательских процессов в области образования. Профессиональная подготовка высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями рынка труда является одной из основных составляющих развития инновационных экономических систем наряду с научными исследованиями, инновационной инфраструктурой и инновационным предпринимательством.

В процессе формирования человеческого капитала выявляется взаимосвязь между ИТ и

социальным капиталом, обусловленная особенностями инновационного процесса, который требует сотрудничества, взаимной ответственности участников инновационного процесса, личного доверия и характеризуется определенными социальными обязательствами, ценностями, ограничениями и правами. Такое социальное взаимодействие в процессе создания человеческого капитала, по мнению автора, является источником инновационных решений, способом привлечения людей к организации инновационного производства, участию в проектно-поисковых операциях внутри корпораций, научных учреждений, высших учебных заведений, конструкторских отделов в организациях, технопарках и т.д.

Если учесть, что инновационный процесс – это системный социально-экономический процесс, в котором координация действий, коммуникация, особенно обмен знаниями, являются ключом к успеху, мы можем говорить о прямой связи интеллектуального, социального и институционального капитала, наряду с физическим капиталом как основой для применения факторов производства на практике, с инновационной деятельностью. Все эти виды капитала влияют на инновационную активность хозяйствующих субъектов инновационной экономики также через формирование индивидуальных характеристик хозяйствующих субъектов и отдельных работников: направленность на получение знаний; отношение к работе, предпринимательству и собственному обогащению посредством определенных видов деятельности, креативность, систематичность и ответственность – признаки, которые играют ключевую роль в формировании основ инновационной деятельности и в создании предпосылок для развития национальной инновационной системы.

Одним из свойств современной развитой экономики является преобладание занятости в нематериальной и технологической сферах, то есть неоиндустриальной экономической системе, а также усиление роли нематериальных составляющих продукции: наукоемкость высокотехнологичного производства и, отчасти, активная зависимость объемов продаж «простых» товаров от интеллектуальной составляющей предприятия: имиджа, брендов (влияние личного бренда изучено выше), репутации, компетентности (иногда даже их личных качеств) сотрудников, PR и т.д. Таким образом, мы можем сделать предположения об актуальности «экономики знаний» – экономики, в которой инновации и интеллектуальный капитал играют доминирующую роль в управлении экономикой и экономическом развитии. В то же время мы считаем, что только часть знаний обладает способностью создавать новую ценность, и поэтому приобретает «статус» капитала. Таким образом, подобно любому другому ресурсу, знания приобретут свойства капитала, воплощенного в качестве производительной силы в процессе производства: наличие знаний само по себе не придает им характеристик инструмента формирования стоимости, только использование их ресурсных носителей превращает эти знания в капитал.

Формирование целостного представления о системе, являющейся элементом более сложной системы, невозможно с точки зрения ее исследования только путем выделения и абстрагирования в контексте выявления единственного, характерного только для этой системы, поскольку такое выборочное исследование провоцирует редуktivность в интерпретации анализируемой категории. Следовательно, необходимо рассматривать интеллектуальный капитал как фактор производства в составе "связанных" таких факторов в контексте определения не только единичных, но и специальных и общих систем различного порядка, объективным источником совокупности которых является человек, то есть: интеллектуальный, человеческий, социальный и трудовой (labour) капитал. В то же время мы считаем, что знания и труд, отделенные от носителя, то есть переведенные в "нечеловеческие" факторы



производства, являются изолированными – присущими первым из перечисленных.

Мы считаем, что интерпретация этой категории как «запас производственных навыков, талантов, здоровья и опыта рабочей силы, как физического капитала – запас заводов, оборудования, станков и инструментов» [Кроули, Джордан, 2017] определяет человеческий капитал с точки зрения его принадлежности к рабочей силе. Таким образом, возникает вопрос, во что это превращается, или чем это заменяется в условиях активно распространяющейся автоматизации и роботизации, присущих завершающему этапу научно-технологической трансформации экономики.

Несколько сходной по содержанию с последней трактовкой категории «человеческий капитал» является трактовка «качества труда», или, скорее, «качества рабочей силы» в [Gatti, 2013] как совокупности «характеристик человека, которые проявляются в процессе работы и включают квалификацию (... его общее и специальное профессиональное образование, необходимые знания, умения, профпригодность и производственный опыт) и личностные качества работника: здоровье, умственные (интеллектуальные) способности, способность к адаптации, гибкость, мобильность».

Ввиду вышеизложенного мы считаем необходимым структурировать «человеческие» производственные факторы на основе индивидуального, специального и общего этих систем, что обеспечит наглядное представление интеллектуального капитала и его структуры.

Многозначный характер знаний и системная неоднородность отличают их от «традиционных» экономических факторов. Таким образом, некоторые знания не могут быть отделены от их носителя или не могут быть скопированы, в то время как другие, напротив, активно и свободно тиражируются [Хофстеде, 2017].

Таким образом, используя концепцию интеллектуального капитала в контексте его структуры, представляется возможным конкретизировать его экономическое содержание с точки зрения конкретизации знаний как его части, а именно:

- личный капитал – проявления индивидуального сознания и потенциал для генерирования человеком новых знаний. Он принадлежит человеку от рождения, не поддается копированию и тиражированию и измеряет качество использования человеческого потенциала посредством творчества и инноваций. Способность расширять общественное сознание характеризуется стохастичностью рекурсии и проблемами формализации и оценки;
- человеческий капитал – знания, которые неотделимы от человека-носителя (навыки, умения, опыт, ноу-хау и т.д.). Она формируется и развивается в процессе жизнедеятельности человека и опосредуется его .....
- структурный капитал – знания, которые обеспечивают условия для функционирования человеческого капитала (культура, обычаи, базы данных, процессы, патенты, авторские права, товарные знаки, информационные системы, организационная структура, корпоративная культура и т.д.). Благодаря универсальности структурного капитала также выделяют его элементы: организационный, процессный и инновационный капитал;
- потребительский капитал – возникает в процессе экономических отношений (рыночные отношения, отношения собственности, сотрудничество, репутация среди клиентов, имидж и т.д.);
- переведенный капитал – знания, отделенные от человека в форме инноваций: средств производства; технологий; полезных моделей; произведений и т.д.

Сегодня управление интеллектуальным капиталом в основном сосредоточено на микроуровне – существует множество теорий и концепций, стратегий управления, используемых организациями различного рода. Однако структурирование знаний в контексте интеллектуального капитала предполагает, что эффективность управления ими отдельным субъектом зависит от эффективности управления общим интеллектуальным капиталом страны. Интеллектуальные ресурсы страны являются результатом взаимодействия всей совокупности субъектов, поэтому теория управления интеллектуальным капиталом должна основываться, прежде всего, на создании благоприятных условий для генерации знаний, обмена знаниями и преобразования знаний в прикладные инновации.

Конечно, все компоненты одинаково важны с точки зрения государственной политики страны, где качественный и количественный рост человеческого капитала является приоритетом. Однако следует отметить, что интеллектуальный капитал заслуживает особого внимания в интересах инновационного развития. Только в стране с высоким интеллектуальным капиталом возможно развивать экономику, основанную на инновациях. Кроме того, осуществляя переход к новому типу экономического развития, а именно к технологически исключительному, при котором основным фактором развития производства являются знания, технологии и инновации, нельзя пренебрегать интеллектуальным капиталом. Главным генератором новых идей и знаний является человек.

Другими словами, интеллектуальный капитал рассматривается в определенной плоскости или, точнее, в системе координат, где экзогенной ценностью является интеллектуальная деятельность человека, группы людей (персонала) или совокупности людей (жителей региона, страны). Эндогенной ценностью является интеллектуальный капитал.

Основное внимание ученых и практиков менеджмента сосредоточено на проблемах интеллектуального капитала как нового ресурса организационного развития. В связи с этим, как показывает терминологический анализ научных источников, наиболее разработанными вопросами являются определение «интеллектуального капитала» применительно к человеку и организации [Гонсалес, 2016]. Что касается организации, многочисленные исследования организационных аспектов интеллектуального капитала, его роли и влияния на экономические результаты способствовали появлению нового направления теории фирмы, рассматривающего условия экономики, основанной на знаниях.

Основываясь на формулировке интеллектуального капитала как неотъемлемой части человеческого капитала, мы дадим определение интеллектуальному капиталу человека.

Интеллектуальный капитал человека – это совокупность накопленных знаний, навыков, умений для осуществления трудовой деятельности, поиска информации для улучшения условий трудоустройства, мотивации к качественному выполнению производственных задач и профессиональному развитию, а также ценностей, которые соответствуют ценностям компании.

Что касается интеллектуального капитала в макроэкономическом аспекте, то этот вопрос остается наименее изученным как с точки зрения терминологии, так и с точки зрения оценки и управления [D'amore, 2013].

В постиндустриальном обществе экономики знаний интеллектуальный капитал приобретает статус национального богатства, поскольку от его накопления, успешного использования и расширенного воспроизводства зависит будущее страны. Интеллектуальный капитал региона и страны в целом также основан в первую очередь на способности жителей территории (страны или региона) заниматься сознательной интеллектуальной деятельностью, основанной на применении знаний, навыков и умений, которые они приобрели в ходе обучения. Богатство страны складывается из индивидуальных результатов деятельности отдельных лиц,

фирм и регионов.

Однако объем знаний и умение применять их на практике во многом определяются компетенциями (общими и профессиональными), которые были заложены в процессе обучения в школе, колледже и university.

Компетентностный подход – это подход, основанный на идее, что ядром интеллектуального капитала на любом уровне является компетентность. Все остальное является результатом применения на практике компетенций, приобретенных в процессе обучения, воспитания в семье и функционирования в социокультурной среде. Образовательный уровень отдельного человека зависит от суммы компетенций, а также от его дальнейшего желания получать и совершенствовать специальные профессиональные знания в организации. Умение правильно использовать информацию на рынке труда также является важной компетенцией, важность которой растет в контексте активизации и глобализации обменных процессов.

### Заключение

Структура интеллектуального капитала состоит из двух основных типов капитала, а именно человеческого и структурного.

Человеческий капитал – это синтез реальных и потенциальных интеллектуальных способностей, а также соответствующих практических навыков сотрудников компании. Структурный капитал подразделяется на факторы процесса, инноваций и клиента и включает факторы из баз данных компании, брендов и ИТ-систем. Технологический капитал – это капитал эффективных бизнес-процессов компании. Наличие или отсутствие способностей стимулирует в первом случае и не стимулирует во втором – формирование компетенций.

Структурный капитал – это результат компетентности организации как профессиональной и нацеленной на результат команды с достаточным уровнем компетентности. Следовательно, мы можем предположить, что объем интеллектуального капитала напрямую зависит от компетенций человеческих ресурсов и объема «правильных» инвестиций. Под «правильными» инвестициями следует понимать инвестиции в образование, профессиональное развитие и все источники приобретения новых знаний и практических навыков, отвечающих требованиям инновационной экономики.

Показателем эффективности может служить отдача от инвестиций в компетентность, которая определяется как отношение ВВП к сумме расходов домохозяйств на образование, государственных инвестиций в развитие образования и науки, а также затрат предприятий и организаций на повышение профессионального уровня сотрудников.

### Библиография

1. Авитабиле, С и Р де Ойос. (2015). “Неоднородное влияние информации на успеваемость учащихся: данные рандомизированного контрольного исследования в Мексике”. Рабочий документ 7422 по исследованию политики, Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия.
2. Арванитис, С., Ф. Селигер и Т. Стаки. (2016). “Относительная важность методов управления человеческими ресурсами для инноваций”. Экономика инноваций и новых технологий 25 (8): 769-800
3. Болд, Т, Ди Филмер, Джи Мартин, Э Молина, Би Стейси, Си Рокмор, Дж. Свенссон и У. Уэйн. (2017). “Зачисление без обучения: усилия, знания и навыки учителей в начальных школах Африки”. Журнал экономических перспектив 31 (4): 185-204.
4. Бурк, Дж. и Ф. Кроули. (2018). “Влияние менеджера на инновации фирмы в странах с формирующейся рыночной экономикой”. Международный журнал инновационного менеджмента 22 (3): 1850028.
5. Галли, Д., Ю. Чжоу, А. Фелстед, Ф. Грин и Г. Хенсеке. (2017). “Последствия прямого участия для

- организационной приверженности, удовлетворенности работой и аффективно-психологического благополучия: лонгитюдный анализ”. Журнал по трудовым отношениям 48 (2): 174-191.
6. Гатти Р., Морганди М., Бродман С., Анхель-Урдинола Д., Морено Дж. М., Маротта Д., Шиффбауэр М. и Мата Лоренцо Э. (2013). Рабочие места для всеобщего процветания: время действовать на Ближнем Востоке и в Северной Африке. Всемирный банк.
  7. Гонсалес Х., Д. Майлз-Туя и К. Пазо. (2016). “Исследования и разработки, обучение работников и инновации: фактические данные на уровне фирмы”. Промышленность и инновации 23 (8): 694-712.
  8. Друкер, П. (2018). “Дейли друкер”. Ратледж.
  9. Забайкин, Ю. В. Концепции управления персоналом в теории и практике менеджмента / Ю. В. Забайкин, Е. В. Красавина, М. Ф. Харламов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 8-1. – С. 111-117. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.012. – EDN NCTESE.
  10. Забайкин, Ю. В. Особенности формирования лояльности сотрудников организации / Ю. В. Забайкин, Е. В. Красавина, М. Ф. Харламов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 6-1. – С. 110-118. – EDN WRSIPV.
  11. Забайкин, Ю. В. Параметры управления инвестиционной деятельностью предприятия на основе затратного подхода / Ю. В. Забайкин, Д. В. Лютягин // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 8-1. – С. 218-229. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.023. – EDN SACRSB.
  12. Забайкин, Ю. В. Процесс формирования организационной культуры как неотъемлемый элемент современной компании / Ю. В. Забайкин, Е. В. Красавина, М. Ф. Харламов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 3-2. – С. 605-612. – EDN AFATDG.
  13. Забайкин, Ю. В. Процесс формирования организационной культуры как неотъемлемый элемент современной компании / Ю. В. Забайкин, Е. В. Красавина, М. Ф. Харламов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 3-2. – С. 605-612. – EDN AFATDG.
  14. Забайкин, Ю. В. Распределение совместителей при полной взаимозаменяемости рабочих / Ю. В. Забайкин // Kant. – 2017. – № 2(23). – С. 147-155. – EDN YYYNKJ.
  15. Забайкин, Ю. В. Структурные особенности развития экономики в условиях циклических изменений рынка / Ю. В. Забайкин, Д. В. Лютягин // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 8-1. – С. 195-206. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.021. – EDN MOSYTM.
  16. Заернюк, В. М. Формирование методического подхода к экономической оценке инновационной активности горного предприятия / В. М. Заернюк, Ю. В. Забайкин, М. С. Скрябин // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Т. 10, № 1-1. – С. 68-77. – DOI 10.34670/AR.2020.91.1.008. – EDN YNNXRI.
  17. Красавина, Е. В. Корпоративное волонтерство в системе государственного частного партнерства / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, П. Ф. Анисимов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 4-1. – С. 114-121. – EDN EBDVHR.
  18. Красавина, Е. В. Корпоративное волонтерство в системе государственного частного партнерства / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, П. Ф. Анисимов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 4-1. – С. 114-121. – EDN EBDVHR.
  19. Красавина, Е. В. Методы и технологии профессиональной адаптации молодых специалистов в учреждениях социальной защиты / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, М. Ф. Харламов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 7-1. – С. 181-188. – EDN NNXFMF.
  20. Красавина, Е. В. Производственная адаптация молодых специалистов в учреждениях социальной защиты / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, М. Ф. Харламов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 6-1. – С. 125-131. – EDN OLCZPB.
  21. Красавина, Е. В. Современные методы построения успешной команды в организации / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, М. Ф. Харламов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 5-1. – С. 155-163. – EDN XVBZOS.
  22. Красавина, Е. В. Современные процедуры и методы управления персоналом и оценка их эффективности / Е. В. Красавина, Ю. В. Забайкин, А. В. Радионов // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2019. – № 6. – С. 31-34. – EDN BMQVKU.
  23. Кроули, Ф. и Д. Джордан. (2017). “Усиливает ли конкуренция инновации на уровне бизнеса? Данные фирм, ориентированных на внутренний рынок, в странах с формирующейся экономикой”. Экономика инноваций и новых технологий 26 (5): 477-488.
  24. Купер Д. и Шиндлер П. (2014). Методы исследования бизнеса (12-е изд.). Нью-Йорк: Макгроу-Хилл/Ирвин.
  25. Леонова, В. П. Связь человеческого капитала с инновациями в развитие предприятия / В. П. Леонова, В. М. Заернюк, Ю. В. Забайкин // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Т. 10, № 1-1. – С. 88-97. – DOI 10.34670/AR.2020.91.1.010. – EDN BAVXCE.
  26. Лютягин, Д. В. Вероятность оттока клиента при реализации скоринговой модели в условиях деятельности природохозяйственного предприятия / Д. В. Лютягин, Ю. В. Забайкин // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 5-2. – С. 543-550. – EDN ETUHN.

27. Ньевес Дж., Кинтана А. (2018) Практика управления человеческими ресурсами и инновации в гостиничной индустрии: посредническая роль человеческого капитала. *Экскурсия. Больница № 18*, 72-83.
28. Приседай, Л и К А Мерсет. (2017). “Спотыкаясь на первом шаге: последствия низкой эффективности в течение первых пяти лет”. *Перспективы* 47 (3): 175-96.
29. Силльерс, Дж. и С. Тейлор. (2017). “Мониторинг учителей и изменение педагогической практики: данные полевого эксперимента”. Джорджтаунский университет, Вашингтон, округ Колумбия.
30. Сои, С. К. (2014). Тематическое исследование как метод исследования. 1997. Техасский университет в Остине, 4104-4113.
31. Хофстеде, Г. (2017). Иордания. Извлечено из <https://www.hofstede-insights.com/country/jordan/>
32. Amendola, A., Coppola, G., Farace, S., Giordano, F., Mazzotta, F., Parisi, L., Rinaldi, P. (2013), Osservatorio Permanente delle Imprese in Provincia di Salerno, CUSL Editore Salerno.
33. D'amore, R., Iorio, R., Lubrano Lavadera, G. (2013), La Relazione Tra Capitale Umano, Ricerca & Sviluppo E Innovazione A Livello Di Impresa: Un'analisi Su Un Panel Di Imprese Italiane, paper presented at the 54th Annual Conference Italian Economic Association, 1-26.
34. Pelinescu, E. (2015). Влияние человеческого капитала на экономический рост. *Procedia Экономика и финансы*, 22, 184-190.
35. Stachová, K., Stacho, Z., & Vicen, V. (2017). Эффективное вовлечение человеческих ресурсов в инновации посредством эффективной коммуникации. *Бизнес: теория и практика*, 18, 33-42. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.004>

## **Problems of the passive-aggressive approach to managing the productivity of the company's employees**

**Daniil P. Shevtsov**

Maser Student,  
Russian Biotechnological University (ROSBIOTECH),  
25080, 11 Volokolamskoehighway, Moscow, Russian Federation;  
e-mail: daniilshvcov@yandex.ru

### **Abstract**

In modern conditions, the development of the economy directly depends on the accumulation and implementation of human capital. It is people with their education, socio-cultural and spiritual level of development, qualifications, professional experience that determine the possibilities and limits of the necessary changes. Human capital is a set of human abilities that are closely related to its activities. Almost any human activity - both labor and non-labor, socially useful and socially harmful - can be carried out only with the use of human capital. That is, human capital in the field of economics is an assessment of the ability to generate income embodied in a person through the use of intellectual, labor and other abilities and qualities of a person and other resources that nature and society dispose of. One of the most important properties of human capital is that it is in constant development. A person can control his development within the appropriate limits, using exactly those abilities that are most needed in this case. The aim of the work is to analyze the impact of human capital on the innovation economy.

### **For citation**

Shevtsov D.P. (2023) Problemy neeffectivnogo podkhoda k upravleniyu proizvoditel'nost'yu truda sotrudnikov firmy [Problems of the ineffective approach to managing the productivity of the company's employees]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (5A), pp. 622-636. DOI: 10.34670/AR.2023.36.54.086

## Keywords

Human capital, income, human activity, labor productivity management, campaign, innovative economy.

## References

1. Amendola, A., Coppola, G., Farace, S., Giordano, F., Mazzotta, F., Parisi, L., Rinaldi, P. (2013), Osservatorio Permanente delle Imprese in Provincia di Salerno, CUSL Editore Salerno.
2. Arvanitis, S., F. Seliger, and T. Stuckey. (2016). "The Relative Importance of Human Resource Management Practices for Innovation." *The Economics of Innovation and New Technologies* 25(8): 769-800
3. Avitabile, S and R de Hoyos. (2015). "The Heterogeneous Impact of Information on Student Performance: Evidence from a Randomized Control Trial in Mexico." Policy Research Working Paper 7422, World Bank, Washington DC.
4. Bold, T, Dee Filmer, Gee Martin, E Molina, Bee Stacey, Sea Rockmore, J. Svensson, and W. Wayne. (2017). "Admission without training: Efforts, knowledge and skills of teachers in Africa's primary schools". *Journal of Economic Perspectives* 31(4): 185-204.
5. Burke, J. and F. Crowley. (2018). "Managerial Influence on Firm Innovation in Emerging Market Economies." *International Journal of Innovation Management* 22(3): 1850028.
6. Cooper D. & Schindler P. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw Hill/Irvine.
7. Crowley, F. and D. Jordan. (2017). "Does competition drive innovation at the business level? Evidence from Domestic Firms in Emerging Economies." *The Economics of Innovation and New Technologies* 26(5): 477-488.
8. D'amore, R., Iorio, R., Lubrano Lavadera, G. (2013), *La Relazione Tra Capitale Umano, Ricerca & Sviluppo E Innovazione A Livello Di Impresa: Un'analisi Su Un Panel Di Imprese Italiane*, paper presented at the 54th Annual Conference of the Italian Economic Association, 1-26.
9. Drucker, P. (2018). "Daily Drucker". Rutledge.
10. Galli, D., Y. Zhou, A. Felsted, F. Green, and G. Henseke. (2017). "Impacts of Direct Participation on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Affective-Psychological Well-Being: A Longitudinal Analysis." *Journal of Industrial Relations* 48(2): 174-191.
11. Gatti R., Morgandi M., Brodman S., Angel-Urdinola D., Moreno J. M., Marotta D., Schiffbauer M. and Mata Lorenzo E. (2013). *Jobs for Shared Prosperity: Time for Action in the Middle East and North Africa*. The World Bank.
12. Gonzalez H., D. Miles-Tuya, and C. Pazo. (2016). "Research and Development, Worker Training and Innovation: Firm-Level Evidence". *Industry and Innovation* 23(8): 694-712.
13. Hofstede, G. (2017). Jordan. Retrieved from <https://www.hofstede-insights.com/country/jordan/>
14. Krasavina, E. V. Corporate volunteering in the system of public private partnership / E. V. Krasavina, Yu. V. Zabaikin, P. F. Anisimov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - V. 9, No. 4-1. - S. 114-121. – EDN EBDVHR.
15. Krasavina, E. V. Corporate volunteering in the system of public private partnership / E. V. Krasavina, Yu. V. Zabaikin, P. F. Anisimov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - V. 9, No. 4-1. - S. 114-121. – EDN EBDVHR.
16. Krasavina, E. V. Industrial adaptation of young specialists in institutions of social protection / E. V. Krasavina, Yu. V. Zabaikin, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - T. 9, No. 6-1. - S. 125-131. – EDN OLCZPB.
17. Krasavina, E. V. Methods and technologies of professional adaptation of young specialists in social protection institutions / E. V. Krasavina, Yu. V. Zabaikin, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - T. 9, No. 7-1. - S. 181-188. – EDN NNXFMM.
18. Krasavina, E. V. Modern methods of building a successful team in an organization / E. V. Krasavina, Yu. V. Zabaikin, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - T. 9, No. 5-1. - S. 155-163. – EDN XBBZOS.
19. Krasavina, E. V. Modern procedures and methods of personnel management and evaluation of their effectiveness / E. V. Krasavina, Yu. V. Zabaikin, A. V. Radionov // *Modern science: actual problems of theory and practice. Series: Economics and law*. - 2019. - No. 6. - P. 31-34. – EDN BMQVKU.
20. Leonova, V. P., Zaernyuk, V. M., Zabaikin, Yu. V. Communication of human capital with innovations in enterprise development // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2020. - T. 10, No. 1-1. – S. 88-97. – DOI 10.34670/AR.2020.91.1.010. – EDN BAVXCE.
21. Lyutyagin, D. V. Probability of customer churn when implementing a scoring model in the conditions of the activities of a natural resource enterprise / D. V. Lyutyagin, Yu. V. Zabaikin // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - T. 9, No. 5-2. - S. 543-550. – EDN ETUHBN.
22. Nieves J., Quintana A. (2018) Human resource management practices and innovation in the hospitality industry: the intermediary role of human capital. *Excursion. Hospital* No. 18, 72-83.
23. Pelinescu, E. (2015). The impact of human capital on economic growth. *Procedia Economics and Finance*, 22, 184-190.
24. Silliers, J. and S. Taylor. (2017). "Teacher Monitoring and Changing Teaching Practice: Evidence from a Field Experiment." Georgetown University, Washington DC.

25. Soi, S. K. (2014). Case study as a research method. 1997. University of Texas at Austin, 4104-4113.
26. Squat, L&C A Mercet. (2017). "Stumbling on the first step: the consequences of poor performance during the first five years." *Perspectives* 47(3): 175-96.
27. Stachová, K., Stacho, Z., & Vicen, V. (2017). Effective involvement of human resources in innovation through effective communication. *Business: theory and practice*, 18, 33-42. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.004>
28. Zabaikin, Yu. V. Concepts of personnel management in the theory and practice of management / Yu. V. Zabaikin, E. V. Krasavina, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - T. 9, No. 8-1. - S. 111-117. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.012. – EDN NCTESE.
29. Zabaikin, Yu. V. Distribution of part-time workers with full interchangeability of workers / Yu. V. Zabaikin // *Kant*. - 2017. - No. 2 (23). - S. 147-155. – EDN YYYYNKJ.
30. Zabaikin, Yu. V. Features of the formation of the loyalty of employees of the organization / Yu. V. Zabaikin, E. V. Krasavina, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - T. 9, No. 6-1. - S. 110-118. – EDN WRSIPV.
31. Zabaikin, Yu. V. Parameters of managing the investment activity of an enterprise based on the cost approach / Yu. V. Zabaikin, D. V. Lyutyagin // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - T. 9, No. 8-1. – S. 218-229. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.023. – EDN CACRSB.
32. Zabaikin, Yu. V. Structural features of economic development in conditions of cyclic market changes / Yu. V. Zabaikin, D. V. Lyutyagin // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - T. 9, No. 8-1. - S. 195-206. – DOI 10.34670/AR.2019.90.8.021. – EDN MOSYTM.
33. Zabaikin, Yu. V. The process of forming organizational culture as an integral element of a modern company / Yu. V. Zabaikin, E. V. Krasavina, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - V. 9, No. 3-2. - S. 605-612. – EDN AFATDG.
34. Zabaikin, Yu. V. The process of organizational culture formation as an integral element of a modern company / Yu. V. Zabaikin, E. V. Krasavina, M. F. Kharlamov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2019. - V. 9, No. 3-2. - S. 605-612. – EDN AFATDG.
35. Zaernyuk, V. M. Formation of a methodological approach to the economic assessment of the innovative activity of a mining enterprise / V. M. Zaernyuk, Yu. V. Zabaikin, M. S. Skryabin // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. - 2020. - T. 10, No. 1-1. – S. 68-77. – DOI 10.34670/AR.2020.91.1.008. – EDN YNNXRI.