

дить их от всех ограничений, снять таможенные барьеры.

Налоговые пошлины нужно комбинировать с организационными изменениями, а также контролем в отрасли производства автомобильных компонентов. Следует в минимальные сроки разработать технические задания на проектирование автоматизированной системы учета процента локализации для зарубежных брендов, которые заключили инвестиционные соглашения с государством, и внедрить данную систему. В нее необходимо интегрировать программы локализации по каждому бренду, определить контрольные критерии и показатели, сроки, отражать штрафные санкции за невыполнение данных критериев. Такую систему нужно совместить с другими федеральными структурами, таможенной службой, налоговой, а также с региональными администрациями и статистикой. Основную ответственность должно нести Министерство промышленности и торговли РФ. За счет этих мероприятий возможен контроль со стороны государства. Без такого «досмотра» за зарубежными компаниями, иностранцы позволяют себе не выполнять инвестиционные соглашения. Следовательно, необходимо применение карательных мер за такие прецеденты.

Помимо этого, Минпромторгу нужно провести пересмотр автомобильной компонентной составляющей по всем моделям и модификациям, создающихся в РФ. За счет такой ревизии можно будет структурировать непосредственных производителей по ключевым автокомпонентам: трансмиссии, силовому агрегату, системам безопасности, электронике, рулевому управлению, светотехнике и т.д. После этого будет создана полноценная база по комплектации однотипных автомобильных компонентов различных брендов, а также необходимые рекомендации по их унификации. Данные рекомендации следует передать брендовым компаниям для ведения переговоров и заключения соответствующих договоров с ключевыми производителями.

#### **Выводы**

В заключении можно сказать, производство промежуточной продукции для автопрома (детали, узлы и другая комплектующая продукция) может производиться как в рамках уже функционирующих предприятий, так и на базе вновь создаваемых предприятиях малого сектора экономики.

#### **Литература**

1. Постановление Правительства РФ от 29 марта 2005 г. № 166 "О внесении изменений в Таможенный тариф Российской Федерации в отношении автокомпонентов, ввозимых для промышленной сборки".
2. Смирнов Д.А. Методы организации инновационного развития электросетевого комплекса России на основе импортозамещения. Диссертация – Санкт-Петербург, 2012.
3. Тимофеев Т.Т. Перестройка и современный мир. М.: Международные отношения, 1989.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 495 с.
5. Официальный сайт «Российская бизнес-газета» [Электронный ресурс]. Режим доступа - <http://www.rg.ru/2011/11/22/auto.html>
6. Официальный сайт Минпромторга [Электронный ресурс]. Режим доступа - [www.minpromtorg.gov.ru/](http://www.minpromtorg.gov.ru/)

#### **Взаимосвязь инновационной активности и человеческого капитала**

Мазур В.В.  
Университет машиностроения  
8(495)6441673 [fearbot@mail.ru](mailto:fearbot@mail.ru)

*Аннотация.* В статье рассматривается взаимосвязь инновационной активности и человеческого капитала. Приводится попытка обосновать ключевую роль инно-

вационной активности как свойства человеческого капитала.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, интеллектуальный капитал, инновационная активность, особенности капитала.

В настоящее время эффективное и разумное использование организацией своего интеллектуального ресурса является одним из основных факторов её успеха, вне зависимости от отрасли функционирования. Технологические и другие формы инноваций играют положительную роль в обеспечении конкурентоспособности организации. Говоря об инновациях, произведенных внутри организации, составляющих основу так называемого «организационного знания», П. Друкер отмечал: «В новых экономических условиях знание является вообще единственным ресурсом, а не еще одним ресурсом того же порядка, что и традиционные факторы производства – труд, земля и капитал. Тот факт, что знание стало единственным ресурсом, делает новую формацию уникальной».

Способность организации к производству инноваций определяется эффективностью использования его человеческого, интеллектуального, структурного и прочих видов капитала, упоминаемых, к примеру, в модели Л. Эдвинссона. [6, с. 142]

Говоря о капитале, необходимо обозначить две его важные особенности:

- 1) капитал – это стоимость, иначе бы он не выполнил ни одну из своих функций, в том числе воспроизводственную;
- 2) капиталом становится только та стоимость, которая способна обеспечить прирост этой стоимости.

При отсутствии данных качеств, любая стоимость превращается в средство обращения или товар. Чтобы стать капиталом, любой актив должен быть ценным и обеспечивать прирост вложенной стоимости [1, с. 136]. Иными словами капитал подразделяется на «пассивную» и «активную» часть.

Динамический характер модели Л. Эдвинссона заключается в создании стоимости на основе двух источников [2, с. 120]:

- 1) инновации;
- 2) продукты и услуги, возникающие в результате коммерциализации инноваций.

С позиций изучения общих особенностей капитала как такового, в модели Эдвинссона можно выделить стоимость расходов на создание инноваций как «пассив» и стоимость коммерциализированных инноваций как «актив». Но стоит отметить, что главенствующую роль в модели Эдвинссона занимает интеллектуальный, а не человеческий капитал, обозначенный как слияний человеческого и организационного капиталов [5, с. 142].

В работах Р.И. Капелюшникова предполагается, что запас может использоваться в производственных целях на протяжении многих периодов времени, генерируя в течение каждого из них больший или меньший «поток» услуг». Теоретически на эффективно функционирующем рынке капитала ценность запаса любого актива (т.е. его рыночная цена) будет равна приведенной (дисконтированной) ценности потока услуг, которые он сможет принести за срок своей службы. Иными словами, в теоретическом плане измерения с точки зрения «запасов» и с точки зрения «потоков» можно рассматривать, как эквивалентные. Физический капитал принято относить к числу «осязаемых» активов. Поскольку станки, здания, сооружения и т. д. продаются и покупаются на рынке, получение денежных оценок его запасов оказывается достаточно легко решаемой проблемой. Ситуация с человеческим капиталом, который принадлежит к числу «неосязаемых» активов, оказывается в этом смысле зеркальной.

Такой капитал можно только «арендовать» (наняв работника), поскольку сам человек не может быть предметом купли - продажи. Как следствие, запасы человеческого капитала рынком напрямую не оцениваются. Непосредственно наблюдаемыми являются лишь платежи за его «аренду», т.е. заработная плата, получаемая работниками за «потоки» предоставляемых ими услуг. В этих условиях приходится действовать обратным образом и с помощью

различных косвенных методов пытаться получать вмененные стоимостные оценки запасов человеческого капитала, исходя из данных о потоках услуг, которые он генерирует.

Говоря более конкретно, возможно получить представление о том, насколько велика ценность человеческого капитала, воплощенного в том или ином индивиде, оценив дисконтированную величину потока трудовых доходов на протяжении всего периода его экономической активности. В более общем понимании под термином «запас» понимается запас знаний и профессионального опыта, накопленный человеком в результате обучения, самообразования и социализации, который человек может использовать, если будет включен в процесс оборота капитала.

В свою очередь, «поток», представляет собой включенный в трудовые отношения «запас» знаний и умений работника, которые он использует в своей профессиональной деятельности. Другими словами, человеческий капитал является совокупностью профессиональных знаний, умений и навыков, благодаря которым человек может получать доход в виде ренты. Продолжая эту мысль, можно выразить «запас» знаний индивида как «пассив», а вовлечённые в процесс оборота капитала навыки и умения как актив.

В данном конкретном случае, речь идет о человеческом капитале индивида, поскольку именно ему приходит доход в виде ренты от включенных в трудовые отношения знаний и умений. Но говоря о человеческом капитале организации, необходимо задать вопрос: «Что именно в человеческом капитале организации является тем, что обеспечит прирост его стоимости как «пассива» и «актива»? По мнению автора, этим средством являются инновации.

Говоря об инновациях, стоит упомянуть, что сами по себе они способны принести существенную прибыль для организации – изобретателя, будучи удачно внедренными в бизнес-процессы. Но при оформлении инноваций как предмета купли-продажи или аренды (выплата роялти) ситуация изменяется. Для организации, закупившей лицензию на производство продукции, приобретенная инновация переходит в состав необходимых ресурсов для выпуска продукции. И наоборот, для организации, продающей право на использование какой-либо инновации в виде лицензии, инновация является источником прибыли и отдачи от вложения в её человеческий капитал организации.

Стоит учесть, что в современном мире скорость появления все более современных инноваций довольно высока, поэтому приобретенные лицензии и технологии подвержены быстрому моральному устареванию. К тому же, не все инновации благоприятно принимаются рынком.

С учетом вышеизложенного, автор предполагает, что для того, чтобы организация начала обладать человеческим капиталом в полном смысле этого слова, она должна систематически задействовать сотрудников в разработке и внедрении собственных инноваций в свои бизнес-процессы. Мероприятия по повышению квалификации сотрудников должны подкрепляться дальнейшим применением приобретенных знаний и опыта абсолютным большинством сотрудников из числа прошедших обучение.

Говоря о вложении в человеческий капитал организации, будет уместно затронуть вопрос о целесообразности таких вложений. В кого конкретно, и в какой момент времени следует проводить инвестиции? Даже в больших организациях, персонал, задействованный в НИОКР, как правило, распределяется по рабочим группам, где предполагается работа сотрудников в команде.

Внутри каждой команды есть свое распределение по ролям. В настоящее время одной из популярных моделей распределения ролей в команде является модель Р. Белбина. Представляется вполне логичным сделать попытку разработать инструмент для оценки целесообразности вложений в конкретных сотрудников, исходя из командных ролей и иных показателей, таких как возраст, трудовой стаж и пр. К примеру, есть ли смысл пытаться дополнительно повысить эффективность работы довольно результативного исследователя ресурсов, в возрасте от 50 лет и выше?

Командные роли по Белбину [4]

Название на английском	Название на русском	Эквивалент на русском
Plant	Генератор идей	
Resource Investigator	Исследователь ресурсов	
Coordinator	Координатор	Председатель
Shaper	Шейпер	Мотиватор
Monitor Evaluator	Аналитик-Стратег	Критик
Team Worker	Душа команды	Вдохновитель
Implementer	Работник компании	Реализатор, Рабочая пчелка
Completer Finisher	Педант	Контролер, Завершитель
Specialist	Специалист	

Разработка системы КРІ для оценки «инвестиционной привлекательности» сотрудников с целью последующего повышения квалификации при помощи модели Белбина, выглядит весьма привлекательно, но создать универсальную систему оценки сотрудников для всех отраслей народного хозяйства вероятно невозможная задача. К тому же, подобное распределение по ролям выполняется далеко не всегда. Базой для разработки данной системы оценки также может служить разработанная для конкретной компании модель компетенций. Специфика моделей компетенций состоит в том, что они строятся при помощи метода экспертных оценок и, принимая за основу подобную модель, которая создана для конкретной компании, необходимо также разрабатывать единственную в своем роде систему оценки для конкретной компании. Однако для организаций, чья деятельность контролируется и регламентируется государственными органами, задача несколько упрощается. Попытке разработать подобную модель оценки для персонала высшего технического учебного заведения, будет посвящена следующая статья.

### Выводы

Человеческий капитал является ключевым фактором успеха в любой организации. Его влияние на инновационную активность предприятия возможно реализовать через эффективное командное взаимодействие и продуктивное, проектно-ориентированное обучение. Тем не менее, до настоящего момента еще не разработана единая общепринятая методика оценки человеческого капитала организаций. А также не разработаны инструменты управления человеческим капиталом в рамках организаций среднего и крупного масштаба.

### Литература

1. Бочков В.Е., Антропов М.С., Веснин В.Р., Дрогобыцкий А.И., Семенова А.А. Управление глобальным бизнесом в различных национально-культурных условиях: Учеб. пособие. – М.: РУДН, 2008. – 402 с.
2. Дудяшова В.П., Кипень Н.А., Сизых Е.В. Понятие и структура организационных знаний // Вестник Костромского государственного технологического университета. – 2010. № 24. – С. 119–122.
3. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? Препринт WP3/2012/06 [Текст] / Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.
4. [http://www.hse.ru/data/2012/10/10/1247084655/WP3\\_2012\\_06\\_f.pdf](http://www.hse.ru/data/2012/10/10/1247084655/WP3_2012_06_f.pdf)
5. Командные роли по Белбину // по материалам компании «Заказные Информ системы» CUSTIS. Web: [http://lib.custis.ru/images/d/d5/Командные\\_роли.pdf](http://lib.custis.ru/images/d/d5/Командные_роли.pdf)
6. Кушубакова Б.К. Эволюция теории капитала и его бухгалтерской трактовки [Текст] / Б.К. Кушубакова // Аудит и финансовый анализ. – 2010. № 3.
7. Web: [http://www.auditfin.com/fin/2010/3/02\\_04/02\\_04%20.pdf](http://www.auditfin.com/fin/2010/3/02_04/02_04%20.pdf)
8. Томчук Д.А. Интеллектуальный капитал и инновации: особенности взаимосвязи [Текст] /

### **Межрегиональный мультимодальный логистический комплекс: к вопросу о составе и структуре**

д.э.н. проф. Цогоев В.Г., к.э.н. доц. Дзакоев З.Л., Дзакоева Н.З.  
Университет машиностроения, ООО «Эксперт-Менеджмент»  
9-919-107-26-66, asp\_sp@mail.ru

*Аннотация.* В статье предложен подход к формированию межрегионального мультимодального логистического комплекса. Рассмотрен состав его структурных элементов и подразделений.

*Ключевые слова:* мультимодальный комплекс, логистика, состав, структура.

Россия соединена с Закавказьем по суше четырьмя автомобильными и двумя железными дорогами, при этом функциональная и инфраструктурная обустроенность автомобильных коридоров, проходящих через центральную часть южного приграничья страны, является довольно низкой.

В этой связи встает задача формирования крупных интегрированных транспортных организаций, обслуживающих не только фирмы и регионы, но даже отдельные государства, которые могут выступать в форме ассоциации, концерна, консорциума, корпорации, картеля, кластера, пула, синдиката, союза, финансово-промышленной группы, холдинга в зависимости от круга решаемых хозяйственных задач и социальных проблем.

К основным причинам, обуславливающим потребность формирования крупных интегрированных транспортных организаций в центральной части южно-российского приграничья, следует отнести: быстрый рост грузооборота и пассажиропотоков; ужесточение требований к соблюдению международных нормативов скорости и качества обслуживания транспортных средств, водителей и пассажиров; необходимость обновления технологий и модернизации материально-технической базы транспортно-логистической инфраструктуры и др.

Опыт развитых стран Запада свидетельствует, что формирование интегрированных структур создает благоприятные предпосылки для институциональных, экономических, социальных и другие условий развития территорий. Так, например, в экономике США функционирует больше 100 многоотраслевых хозяйственных корпораций, создающих почти 60 процентов валового продукта, оперирующих объемом более 50 процентов инвестиций и сосредоточивающих в своем составе более 40 процентов численности работников [1]. Подобные компании через транспортную сеть фактически формируют экономическое пространство страны.

В России почти 45% субъектов малого бизнеса функционирует в торговой сфере, около 17% – в сфере услуг, 12% – в строительстве и 10% – в обрабатывающем секторе [2]. Практически отсутствуют интегрирующие структуры в транспортно-логистической сфере.

Для регионов центральной части южно-российского приграничья формирование крупного транспортно-логистического комплекса актуально в силу ряда следующих обстоятельств: нахождение ряда субъектов РФ на транспортных магистралях, пересекающих южную границу страны; возможность интеграции в международный транспортный коридор «Север–Юг»; возможность прямого выхода на страны Закавказья (Армения, Грузия) и Ближнего Востока (Иран, Турция); необходимость обеспечения реализации транзитного и экспортно-импортного потенциала Юга России.

Основными преимуществами месторасположения такого комплекса в одном из субъектов РФ, находящихся в центральной части южно-российского приграничья, являются: отсутствие в этом субрегионе Юга России аналогичных современных транспортно-логистических