

Литература

1. Аленина Е.Э., Лаптева В.А. Инновационное развитие экономики в России – основа высококоразвитого производства. - Известия МГТУ «МАМИ». Научный рецензируемый журнал. – М., МГТУ «МАМИ», 2012, № 2 (14).
2. Горохова А.Е., Нижегородцев Р.М., Секерин В.Д. Предпринимательство как фактор инновационного развития российской экономики // Вестник экономической интеграции. – 2011. №8. – с. 44 – 48.
3. Индикаторы инновационной деятельности: 2009. Статистический сборник. – М.: ГУ-ВШЭ, 2009. – 488 с.
4. Секерин В.Д., Горохова А.Е. Оценка инвестиций: Монография. – М.: АРГАМАК-МЕДИА, 2013. – 152 с.
5. Федеральная служба государственной статистики. Российская Федерация [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: www.gks.ru. (дата обращения 30.03.2013).

К вопросу о человеческом капитале

д.э.н. проф. Пивоваров В.И., Мазур В.В.

Университет машиностроения

+7-495-644-16-73, 8-905-785-36-02, fearbot@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы эффективности инвестиций в человеческий капитал, их связь с процессом инноваций.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, оценка человеческого капитала, человеческий капитал и инновации

В современном мире под термином человеческий капитал понимается особая форма богатства – материализованные в человеке общие и специальные знания, умения, навыки и способности к производительному труду. В человеческий капитал по аналогии с материальным капиталом можно инвестировать путем образования, здравоохранения, повышения общекультурного уровня. При этом существует экономический механизм, стимулирующий инвестиции в человеческий капитал: использование запаса знаний и умений повышает производительность труда, что в свою очередь увеличивает размер заработной платы и материально заинтересовывает работника к дальнейшему увеличению запаса знаний и умений через обучение и повышение квалификации [2, с. 258].

Подобное определение человеческого капитала как некоего запаса знаний, а также возможность применения данного запаса знаний позволяет понимать человеческий капитал как «запас» знаний и профессионального опыта, накопленного человеком в результате обучения, самообразования и социализации, который человек может использовать, если будет включен в процесс оборота капитала. Также, исходя из вышеизложенного, человеческий капитал представляется как «поток» и 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. [3]

Данные определения явно или неявно указывают на то, что до момента реализации человеком своих профессиональных навыков и умений посредством начала активной трудовой деятельности весь сформированный и накопленный за время обучения в школе, колледже и университете запас знаний и навыков является быстро устаревающим пассивом. Вполне уместно сказать о том, что как только в силу тех или иных причин (к примеру, банкротство предприятия), исчезает возможность реализовать на практике полученные в результате обучения или креативной деятельности знания и умения, ценность человеческого капитала кон-

кретного индивида или целого коллектива индивидов, начинает стремительно падать. Человеческий капитал фактически перестает быть капиталом, как только он перестает быть задействован в процессе производства продукции или услуг. Но среди причин, из-за которых обесценивание человеческого капитала также происходит особенно быстро, можно выделить отсутствие реализуемых на практике инноваций. В современном мире компания, которая регулярно не обновляет свой портфель продукции и услуг, выпуская морально устаревшие образцы продукции, рано или поздно придёт к банкротству. Господдержка таких компаний в состоянии лишь отсрочить этот процесс, но никак не остановить его. Инвестиции в человеческий капитал (если таковые будут), осуществляемые руководством предприятия, будут малоэффективны, если они не будут осуществляться параллельно с инновационными процессами.

Говоря о человеческом капитале, исследователи в той или иной мере выделяют следующие уровни изучения и оценки человеческого капитала [1]:

а) микроуровень – подразумевается оценка человеческого капитала отдельных индивидов и организации;

б) мезоуровень – подразумевается изучение и оценка человеческого капитала крупных корпораций и регионов;

в) макроуровень – подразумевается оценка человеческого капитала в масштабах экономики страны;

г) мегауровень – оценка человеческого капитала в глобальном масштабе.

Подобное разнообразие областей исследования человеческого капитала обусловлено сферами деятельности исследователей теории человеческого капитала и их интересами. В рамках данной статьи, говоря о человеческом капитале, мы имеем в виду человеческий капитал уровня а).

Стоит отметить, что даже задействование в процессе работы всего имеющегося набора навыков и умений не может обеспечить защиту человеческого капитала от быстрого устаревания. Не секрет, что одной из причин все более быстрого устаревания существующих технологий в области машиностроения является моральный износ. Поэтому, если организация не проводит регулярных технологических инноваций с целью поддержания своего конкурентного преимущества на рынке, подкрепляя их инвестициями в человеческий капитал, обучая своих специалистов или привлекая дополнительный персонал из вне, то она рискует быстро утратить конкурентные позиции.

Поскольку инвестиции любого рода предполагают собою получение в дальнейшем определенной отдачи от них, логично предположить, что предприятие, инвестируя в свой человеческий капитал, преследует цели повышения производительности труда сотрудников при выполнении текущих бизнес-процессов и технологических операций или же успешного освоения персоналом новых передовых технологий производства. Говоря о целевой направленности инвестиций в человеческий капитал, уместно будет упомянуть о том, что если персонал, получив в результате обучения новые знания и навыки, не будет применять их в своей работе, смысл и отдача от таких инвестиций будет равна нулю или же достигнутый результат будет отличаться от запланированного результата. Приведем простой пример: руководство одной крупной Российской компании приняло решение об обучении сотрудников своей финансовой службы по специальности «Оценка Бизнеса». В рамках данной программы сотрудникам предлагалось пройти оплаченное компанией обучение, подписав специальное соглашение, по которому после обучения сотрудник обязывался не покидать компанию в течение 4 лет, а в случае увольнения до окончания данного срока был бы обязан возместить стоимость затраченных компанией средств. После окончания обучения из 8 сотрудников, согласившихся пройти обучение, только трое в той или иной степени стали использовать полученные знания в своей работе. С позиций результативности это очень низкий показатель, но, с другой стороны, компания значительно снизила шансы ухода сотрудника в другую компа-

нию в течение 4 лет, снизив вероятность убытков для своего человеческого капитала или потенциала.

С учетом вышесказанного можно отметить, что, если персонал компании никак не задействован в деятельности, связанной с инновациями, в процессах, связанных с разработкой и производством новых улучшенных образцов продукции или новых услуг для клиентов, доля человеческого потенциала компании, задействованного как капитал, невелика. Соответственно, и стоимость человеческого капитала будет низкой, поскольку в данном случае человеческий потенциал используется как расходный материал. И наоборот, если персонал компании активно вовлечен в процесс внедрения инноваций и выпуск новых, технически более совершенных и коммерчески успешных видов продукции и услуг, приобретая уникальный опыт и навыки в процессе трудовой деятельности, то стоимость человеческого капитала будет велика.

В упрощённом виде инвестиционное развитие организации с применением человеческого капитала можно представить в виде следующего цикла трех взаимосвязанных элементов:



Рисунок 1. Взаимосвязь инноваций с инвестициями в человеческий капитал через инновационное развитие компании

Негативные изменения в одном элементе неизбежно повлекут за собой отрицательные последствия в двух других. К примеру, инновационное развитие компании сложно представить без новых товаров или услуг, производство которых в свою очередь невозможно без направленных инвестиций в технологию и персонал организации. С определенной долей достоверности можно утверждать, что отдача от инвестиций в человеческий капитал возможна только в условиях процесса инноваций.

Но также стоит отметить, что далеко не всегда огромные затраты на инновации гарантируют лидерство на рынке. К примеру, по данным рейтинга Global Innovation 1000 Study: Making Ideas Work, составляемого агентством Booz & Co, по итогам 2011 года компания Apple в третий раз подряд признана самой инновационной компанией мира, затратив в 2011 году на инновации сумму в размере 2,4 млрд долларов США и находясь при этом по уровню затрат на 53 месте [4]. Данный рейтинг основывается на инновациях, которые компании смогли превратить в коммерческий успех, что в принципе невозможно без эффективной работы всего персонала компании. Примечательно, что компания Toyota, заняв по объёму затраченных средств 1-е место, потратив 9.9 млрд долларов США, занимает в данном рейтинге 7 место. Данный рейтинг сложно назвать корректным, поскольку наукоёмкость и капиталоемкость проводимых исследований у компании Apple и Toyota довольно разнятся, но одно

можно утверждать с уверенностью: процесс успешной коммерческой реализации инновации невозможен без участия квалифицированного и компетентного персонала на всех этапах разработки, изготовления, продвижения и сбыта новой продукции. Иными словами, успешный инновационный процесс трудно осуществить без отдачи от инвестиций в человеческий капитал, что, в свою очередь, позволяет судить о целесообразности исследований эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Выводы

Основным выводом по данной статье является необходимость проведения инноваций на постоянной основе как необходимого условия получения отдачи от инвестиций в человеческий капитал. В то же время рассчитать взаимосвязь между вложениями в человеческий капитал и успехом компании – это трудновыполнимая задача со множеством переменных. Большое количество методик измерения отдачи от инвестиций в человеческий капитал, каждая со своими плюсами и минусами, свидетельствуют о том, что данная область экономики еще долгое время будет представлять интерес для исследований.

Литература

1. Николаенко А.В., Аленина Е.Э., Сорокина Г.П., Захаров А.В., Астафьева И.А. Особенности управления конкурентоспособным развитием при переходе к экономике знаний. - Известия МГТУ «МАМИ». Научный рецензируемый журнал. – М., МГТУ «МАМИ», 2010.
2. Пчелинцева И.Н. Теоретические подходы к формированию организационно-экономического механизма инвестирования семейного человеческого капитала // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2008. № 1. с. 158–167.
3. Сорокина Г.П., Захаров А.В., Боронников Д.А. Нематериальные составляющие конкурентоспособности. Монография. - МГТУ «МАМИ», 2011. – 322 с.
4. Сысоев С.А. Институциональные парадоксы инвестиций в человеческий капитал в условиях трансформационной экономики. // Лаборатория Новой Политэкономии.
5. Web: <http://newpoliteconomy.org/publications/articles/8.pdf>
6. http://www.oszone.net/19243/apple_named_most_innovative_company_the_third_year

Глобализация: понятие и роль в формировании единого информационного пространства

доц. Кудряшова В.В., к.э.н. доц. Марков В.В., к.э.н. Удачина Е.Б.
Университет Машиностроения

Московская академия предпринимательства при Правительстве Москвы
8(495)705-91-68, k.v.v.08-09-39@mail.ru, wassukus@yandex.ru, elena.udachina@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются различные аспекты глобализации и ее роль в формировании единого информационного пространства.

Ключевые слова: глобализация, глобалистика, глобальные проблемы современности, единое информационное пространство

Глобализация – от лат. globus - шар; от англ. global – мировой, всеобщий.

Впервые термин "глобализация" был употреблен Р. Робертсоном в 1983 г., но более десяти лет с тех пор оставался незамеченным научным сообществом [11, с.71]. Имеется множество различных определений глобализации (в одних – более краткая формулировка, в других – более расширенное толкование) [1, 6, 9, 11].

Определение термина "глобализация" с точки зрения философско-методологического подхода: "Глобализация – процесс универсализации, становления единых для всей планеты Земля структур, связей и отношений в различных сферах общественной жизни. Глобализация выступает также и как явление, и как феномен, когда она воспринимается в качестве объективной реальности, которая заявляет о себе замкнутостью глобального пространства,