

УДК 330.3

Гуменюк Н.В.,
соискатель ДонНУ, асс. кафедры «Информационные
системы в экономике»*
Матяж Н.В.,
магистр
Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ «ДонНТУ»

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ – ОСНОВНОЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Постановка проблемы. Развитие экономической системы в решающей степени зависит от процессов функционирования интеллектуального капитала (ИК), выступающим, своего рода, инновационным вектором развития любой национальной экономики. Интеллектуальному капиталу присуща более высокая степень развития по сравнению с уже известными функциональными формами капитала, критерием чего является устойчивый уровень экономического развития тех стран, где активно формируется и используется интеллектуальный капитал, где новые знания являются основой конкурентоспособности товаров, услуг, фирм, экономической системы в целом.

Роль человека и труда в формировании интеллектуального капитала является актуальной на данном этапе развития экономики, так как в современном мире именно люди, обладающие большим объемом знаний, информации занимают доминирующее положение. Человеческий капитал все в большей степени становится источником развития любого предприятия. Именно человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы, является определяющим фактором повышения конкурентоспособности предприятий, экономического роста и эффективности экономики.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами исследования ИК предприятия активно занимались такие зарубежные ученые, как: А. Полторак и П. Лернер, М. Мэлоун, Р. Каплан, Д. Нортон, а также украинские и российские ученые: А. Макаров, Л. Лукичева, И. Ситнова и др. Среди разработчиков теории человеческого капитала можно отметить таких известных ученых-экономистов, как В. Иноземцев, Б. Леонтьев, В. Скворцова и др.

Ученые отмечают, что интеллектуальный капитал составляет основную часть нематериальных активов фирмы. Причем в последние десятилетия происходит существенное увеличение доли нематериальных активов в рыночной стоимости компаний [1]. Вклад материальных активов в стоимость компаний в области высоких технологий, таких, как Майкрософт, IBM, SAP, еще меньше, и составляет несколько процентов. Остальная стоимость представлена нематериальными активами, т.е. интеллектуальным капиталом (ИК).

Постановка задачи. Целью исследования является стратегия формирования интеллектуального капитала посредством инвестирования в развитие человеческих ресурсов.

Изложение основного материала исследования. Понятие «интеллектуального капитала» изучается с конца 1960-х годов и, несмотря на то, что в современной экономической науке это понятие приобрело широкое распространение, еще не сложилось общего представления о его содержании и структуре.

Так, по мнению Э. Брукинга, «интеллектуальный капитал» - это термин для определения нематериальных активов, без которых компания не может существовать, усиливая конкурентные преимущества. Составляющими интеллектуального капитала есть: человеческие активы, интеллектуальная собственность, инфраструктурные и рыночные активы» [2].

В. Иноземцев подчеркивает, что «...информация и знания, эти специфические по своей природе и формами участия в производственном процессе факторы, в рамках фирм приобретают вид интеллектуального капитала» [3].

Более широкое толкование интеллектуального капитала предложил К. Тейлор. Он, в частности, констатировал, что «...интеллектуальный капитал компании представляют знание ее сотрудников, накопленные ими при разработке продуктов, предоставлении услуг, а также ее организационная структура и интеллектуальная стоимость» [4]. Таким образом, К. Тейлор добавил организационную структуру в состав интеллектуального капитала.

Б. Леонтьев учитывал также клиентскую составляющую, понимая под ИК «стоимость совокупности имеющихся у него интеллектуальных активов, включая интеллектуальную собственность,

* Научный руководитель: Сердюк О.Ю. – к.э.н, доцент

его естественные и приобретенные интеллектуальные способности и привычки, а также накопленные им базы знаний и полезные отношения с другими субъектами» [5].

Таким образом, под интеллектуальным капиталом следует понимать объединение человеческого, структурного и клиентского капитала (рис. 1).

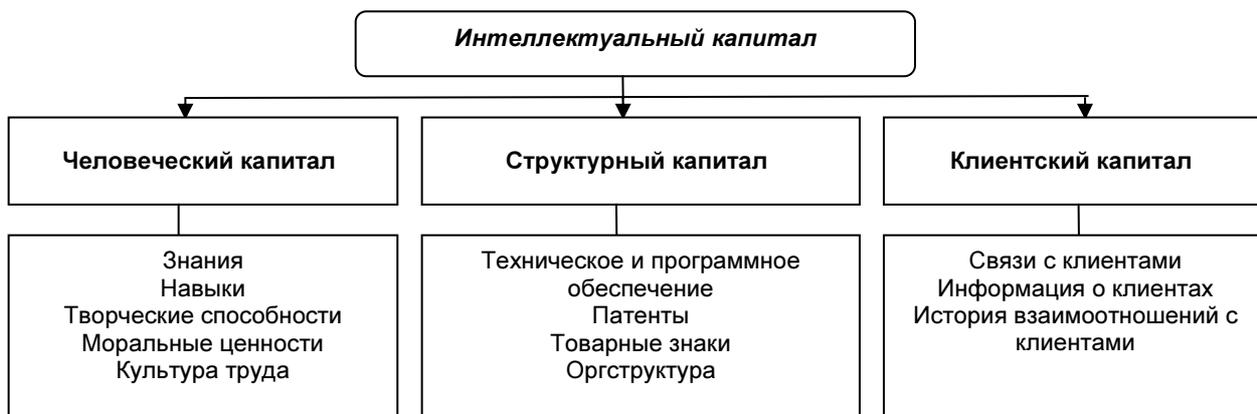


Рис. 1. Структура интеллектуального капитала

В современной экономике именно человеческий капитал приобретает определяющую роль, являясь важнейшим фактором экономического роста и благосостояния общества. В связи с этим в большинстве организаций уделяется особое внимание развитию человеческих ресурсов, как важнейшего фактора проведения успешной политики предприятия (рис. 2).

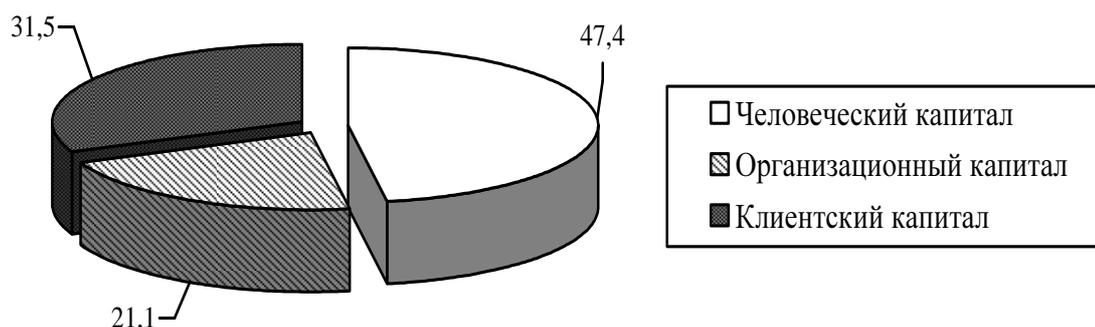


Рис. 2. Доля показателей конкурентных преимуществ, входящих в структуру интеллектуального капитала организации

Как показано на рисунке 2, 47% конкурентных преимуществ относятся к области использования человеческого капитала организации, а на организационный и клиентский капиталы приходится, соответственно, 21% и 32%. На основании этого авторами сделан вывод, что на современном этапе именно человеческий капитал становится «первейшим и основным источником конкурентоспособности фирмы и корпорации, поскольку остальные ее конкурентоспособные слагаемые не составляют чрезмерных трудностей для эффективного менеджмента» [6].

Основные пути увеличения человеческого капитала связаны с инвестированием в его развитие. Долгосрочной целью стратегии инвестирования в человеческий капитал организации является его наращивание, что происходит в результате использования максимального объема знаний своих сотрудников и максимального количества людей, владеющих знаниями, которые способными принести пользу организации.

При реализации стратегии инвестирования в человеческий капитал целесообразно использовать следующие методы работы с персоналом: повышение квалификации работников (обучение в образовательных учреждениях и внутреннее бизнес-обучение); формирование неформальных рабочих групп: создание модели компетентности, организация доступа к необходимой информации (библиотеки, Интернет), признание права неформальных групп на существование; передача работникам компании части акций, участие работников в прибыли фирмы; вовлечение сотрудников в процесс принятия решений [7].

В настоящее время актуальной является проблема приоритетности инвестиций в человеческий капитал по отношению к инвестициям в другие составляющие интеллектуального капитала [8]. В связи с этим авторами предложена стратегия развития человеческих ресурсов, как фактора успешного формирования ИК. В условиях инновационной экономики только специалист высокой

квалифікації являється джерелом підвищення конкурентоспособності підприємства шляхом ведення наукових розробок; освоєння сучасних технологій ведення виробничо-господарської діяльності; створення і підтримки широкої клієнтської бази.

Таким чином, інвестиції в розвиток людського капіталу – найбільш дієвий механізм формування ІК сучасного підприємства.

При інвестуванні в людський капітал спостерігається вплив на розвиток інших елементів ІК. В зв'язі з цим виникає ефект інвестицій: розвиток людських ресурсів викликає позитивний ефект в розвитку інших складових інтелектуального капіталу.

Цілеслобно виділити напрями, в яких можуть бути здійснені інвестиції. Так, серед інвестицій в людський капітал, що впливають на організаційний капітал цілеслобно виділити наступні:

1. Інвестиції в навчання співробітників (навчання в освітніх закладах, внутрішнє бізнес-освіта), які призводять до удосконалення підготовки маркетингових матеріалів (презентацій, докладного опису послуг і реалізації проєктів, технічних пропозицій).

2. Інвестиції в підвищення універсальності робочих груп, що призводять до підвищення продуктивності персоналу.

3. Інвестиції в підвищення задоволеності персоналу (в створенні сприятливого клімату в колективі, поощрення результатів роботи співробітників, підготовка і навчання, просування по службі, можливість брати участь в прийнятті рішень, обладнання робочого місця), що сприяють підвищенню продуктивності.

Інвестиції в розвиток людського капіталу включають в себе наступні моменти, що сприяють розвитку клієнтського капіталу:

1. Навчання персоналу – матеріали, підготовлені в процесі бізнес-навчання, можуть послужити основою публікацій в ЗМІ, виступів на конференціях і участя в круглих столах, що приверне нових клієнтів.

2. Підвищення задоволеності співробітників (сприятливий клімат в колективі, поощрення результатів їх роботи), що сприяє в їх більшій зацікавленості в споживачах.

Висновки з даного дослідження. Таким чином, рушійною силою інноваційної діяльності, являється конкуренція, яка зобов'язує підприємства вибирати більш досконалі способи розвитку, забезпечуючі їм вигідні позиції на ринку, їх утримання і розширення. Недооцінка ролі людських ресурсів залишається одним з найважливіших недоліків управління українськими підприємствами.

Акцентуючи увагу на ролі і місці людського капіталу в розвитку економічного потенціалу підприємства, ми впевнені, що єдиним правильним шляхом подій повинна стати стратегія інноваційного розвитку економіки, що ґрунтується на одній з головних конкурентних переваг – на розвитку людських ресурсів, на найбільш ефективному застосуванні знань і умінь людей для постійного вдосконалення технологій, економічних результатів, життя суспільства в цілому.

Література

1. Макаров А. М. Вимірювання інтелектуального капіталу організації / А. М. Макаров // Менеджмент. Теорія і практика. — Іжевськ, 2003.
2. Брукінг Е. Інтелектуальний капітал: ключ до успіху в новому тисячолітті / Е. Брукінг. — Пітер, 2001. — 288 с.
3. Іноземцев В. Л. За межами економічного суспільства / В. Л. Іноземцев. — М. : Academia – «Наука», 1998. — 640 с.
4. Тейлор К. Інтелектуальний капітал / К. Тейлор // Computerword. 2001. №13. — с. 13
5. Леонтьєв Б. Б. Ціна інтелекту. Інтелектуальний капітал в російському бізнесі / Б. Б. Леонтьєв. — М. : Вид. «Акціонер», 2002. — 206 с.
6. Макарян А. С. Глобальна економіка і людський капітал / А. С. Макарян // Труд за рубіжом. — 2003. - №8. — С. 55-61
7. Лукичева Л. І. Управління інтелектуальним капіталом / Л. І. Лукичева. — М. : Омега-Л, 2007. — 552 с.
8. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку / А. Чухно // Економіка України. — 2002. — №11. — С. 55-61