

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ

А.Ф. Фахертдинова, студент

Б.Б. Айдыгдоев, студент

С.В. Пирогова, старший преподаватель

Казанский государственный энергетический университет
(Россия, г. Казань)

DOI: 10.24411/2411-0450-2020-10145

***Аннотация.** В работе рассматривается такое понятие как «человеческий капитал», говорится о его значимости в активе любой компании как фактора повышения производительности и конкурентоспособности фирмы. Анализ современных работ подтверждает, что значимость человеческого капитала увеличилась за последние десятилетия. Инвестирование в человеческий капитал и развитие человеческих ресурсов в компании становится не только одним из факторов выбора работодателя, но и стимулирует работников предприятий к активизации их трудовой деятельности и повышению конкурентоспособности фирмы.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал, инвестиции, эффективность, конкурентоспособность, производительность.*

В настоящее время человеческий капитал является самым дорогостоящим и социально значимым фактором конкурентоспособности предприятия. В то время как физический капитал может стареть и изнашиваться, человеческий капитал обладает свойством к постоянному приумножению.

Человек, как актив который может увеличить стоимость компании, уже не рассматривается как простой фактор производства, его больше не ставят в один ряд с оборудованием или сырьем, затраты на которые нужно минимизировать. Теперь человек рассматривается компаниями как основной ресурс, капитал, от которого в большей степени зависит ее успех [1, 2]. Человеческий капитал – это сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком способности и качества, которые при целесообразном использовании приводят к росту производительности труда и доходов.

О человеческом капитале говорили давно, но только в последние десятилетия эта тема стала активно развиваться. Наиболее заметное развитие она получила в работах Г. Беккера, Дж. Минцера, Т. Шульца, Б. Вейсброда, Б.Л. Хансена и других экономистов в 1950-1980-е годы. Но данное

понятие и саму идею можно найти в работах А. Смита и В. Петти, К. Маркса, У. Фарра и Э. Энгеля, Т. Витстейна и др. С. Милль писал: «Самого человека... я не рассматриваю как богатство. Но его приобретенные способности, которые существуют лишь как средство и порождены трудом, с полным основанием, я считаю, попадают в эту категорию... Мастерство, энергия и настойчивость рабочих страны в такой же мере считаются ее богатством, как и их инструменты и машины» [3, с. 139].

Благодаря данной теории – теории человеческого капитала – можно объяснить такие вещи, как структура распределения доходов между сотрудниками по их уровню интеллектуальных знаний, возрастным характеристикам и даже гендерным признакам, а также причины миграции, распределение личных доходов и многое другое. Именно данная теория показала, что инвестиции в образование являются источником экономического роста и не менее важным, чем обычные инвестиции [4, 5]. В настоящее время человеческий (или как еще его называют интеллектуальный) капитал является самым дорогостоящим и социально значимым капиталом. Физический капитал может приходить в негод-

ность, а денежный – обесцениваться посредством инфляций.

В общем смысле человеческий капитал представляет собой совокупность социокультурных и личностно-психологических свойств работников: знаний, навыков, способностей к осознанным действиям, постоянному совершенствованию и развитию, то есть, по существу, это интеллектуальный капитал.

Различные исследования учёных показали зависимость между продолжительностью жизни и уровнем образования и интеллектом человека. Люди с высшим образованием живут дольше, чем те, кто не имеет его. Получается, что интеллект позволяет человеку сформировать эффективную структуру инвестиций в человеческий капитал, то есть в себя самого. Инвестиции в человеческий капитал — это инвестиции в долголетие и качество жизни. Именно качественное образование, хотим подчеркнуть данные слова, т.к. именно качество, а не количество и не сам диплом о получении высшего образования, является приоритетным для инвестиций в человеческий капитал [6].

В классическом труде «Экономикс» авторы определили инвестиции в человеческий капитал следующим образом – «это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым – производительность труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы или издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем» [7]. Т.е. в своем определении они отразили причинно-следственную связь между инвестициями в человека, ростом производительности и доходом работника.

Инвестиции в человеческий капитал осуществляются в различных формах – в виде повышения квалификации, тренин-

гов, мастер-классов, онлайн-обучения, передачи опыта от сотрудника сотруднику. Именно увеличение знаний в своей области позволяет рассчитывать на повышение заработной платы в будущем. Например, в США норма отдачи вложений в получение среднего образования составляет 10-13%, а вложений в получение высшего образования – 8-10%. По оценкам Мирового банка человеческий капитал превышает 80% всех производительных богатств в Японии и 60% в США [8]. Поэтому многие развитые страны дают «зеленый свет» в получение рабочей визы или даже гражданства людям с высшим образованием, научной степенью или знаниями рабочей профессии.

Инвестируя в своих работников, организации стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить конкурентоспособность [9].

С каждым годом значимость человеческого капитала увеличивается. Инвестирование в данной области является перспективной деятельностью, так как оно может приумножить производительные качества человека, эффективность и эффективность его как работника, тем самым увеличить конкурентоспособность организации.

В заключение хочется отметить, что человеческий капитал – главный ресурс сегодняшнего общества. Стабильное развитие и успешность компании зависит от человеческого капитала, в связи с этим нужна обдуманная и последовательная политика в области развития человеческих ресурсов и инвестирования в человеческий капитал. Правильно проводимая политика в данной области будет выгодна как самой компании, так и приведет к положительному эффекту в обществе. Вкладываясь в своих сотрудников сейчас, вы обеспечиваете существенное повышение конкурентоспособности предприятия и его дальнейшее развитие.

Библиографический список

1. Шлычков В.В., Тимофеев Р.А., Гималтдинова Л.А. Содержание и структура ресурсного потенциала компании // Экономические науки. – 2009. – №60. – С. 181-183.

2. Тимофеев Р.А., Алафузов И.Г., Нестулаева Д.Р. Соотношение и взаимосвязь основных категорий ресурсной концепции // Горизонты экономики. – 2015. – №6 (25). – С. 24-28.
3. Милль Дж.С. Основы политической экономии. – М.: Прогресс, 1980. Т. 1.
4. Нестулаева Д.Р. Электронное образование как новая форма подготовки квалифицированных кадров для модернизационной экономики // Вестник экономики, права и социологии. – 2015. – №1. – С. 35-37.
5. Орлов С.Л., Нестулаева Д.Р., Давыдова А.С. Современная экономика и национальные приоритеты для России // Вестник экономики, права и социологии. – 2017. – № 4. – С. 94-104.
6. Шлычков В.В., Тимофеев Р.А. Актуальные вопросы подготовки специалистов в области энергетического менеджмента // Энергетика Татарстана. – 2012. – №2. – С. 75-79.
7. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: учеб. – М.: Изд-во ИНФРА-М, 2003. – 983 с.
8. Thurow L. The Future of Capitalism: How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World. – New York, 1996. – P. 288-289.
9. Хазиахметов А.З., Шлычков В.В. Институциональный механизм реализации интеллектуальной собственности корпорации // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2011. – Т. 6. № 2 (20). – С. 73-77.

INVESTING IN HUMAN CAPITAL AS A COMPETITIVE FACTOR

A.F. Fakhertdinova, *Student*

B.B. Aydygdoyev, *Student*

S.V. Pirogova, *Senior Lecturer*

**Kazan State Power Engineering University
(Russia, Kazan)**

***Abstract.** The work considers such a concept as "human capital," to speak about its importance in the asset of any company as a factor of increasing productivity and competitiveness of the firm. The analysis of modern works confirms that the importance of human capital has increased over the past decades. Investing in human capital and developing human resources in a company becomes not only one of the important factors for choosing an employer, but also encourages employees of these enterprises to activate their work activities and increase the company's competitiveness.*

***Keywords:** human capital, investment, efficiency, competitiveness, productivity.*