

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Орловский государственный университет имени
И.С. Тургенева»

На правах рукописи



Балашова Юлия Григорьевна

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ И ОРГАНИЗАЦИЯ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРИ ИННОВАЦИОННО-
ОРИЕНТИРОВАННОМ РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: управление
инновациями

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, доцент
Варакса Н.Г.

Орел-2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ	14
1.1. Сущность человеческого капитала и его роль в оценке результатов инновационной деятельности	14
1.2. Методические инструменты управления человеческим капиталом в инновационной экономике.....	32
1.3. Характеристика методов оценки человеческого капитала в условиях инновационного развития организации	46
2. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ.....	59
2.1. Система управления человеческим капиталом на разных стадиях жизненного цикла инновации	59
2.2. Оценка инвестиционных затрат на формирование человеческого капитала, направленная на повышение эффективности функционирования организации	70
2.3. Методический подход к оценке индивидуального человеческого капитала в системе управления человеческим капиталом предприятий, ориентированных на инновационное развитие.....	85
3. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	96
3.1. Модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала предприятия в условиях инновационного развития	96
3.2. Инструментарий диагностики информированности и вовлеченности персонала в процесс внедрения оценки и управления индивидуальным человеческим капиталом при ориентации на инновационное развитие предприятия	111

3.3. Механизм внедрения метода оценки человеческого капитала и оценка эффективности результатов апробации	128
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	142
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	145
ПРИЛОЖЕНИЕ	169

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. С наступлением эпохи нестабильности и постоянных изменений, связанных с бурно развивающимся электронным обучением, стремительным расширением границ социальных сетей, внедрением киборгизации, а также приближением технологической и экономической сингулярности, меняется роль человека в социуме, производственных отношениях и социально-экономической конструкции управления трудом. Достижение конкурентных преимуществ экономическими субъектами осуществляется сегодня не за счет сырьевых ресурсов, а посредством человеческого капитала, аккумулирующего в себе накопленные знания, умения и личностные навыки, воплощенные в людях. Возрастающая роль человеческого капитала в расширенном производстве и постепенных качественных и структурных положительных изменениях экономики отмечена в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. В данном документе отражено, что качество профессиональных кадров, их социализация и кооперационность идентифицируют уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики¹.

В связи с тем, что управление инновациями выступает одним из составляющих экономического развития, исследование человеческого капитала в инновационной экономике позиционируется одной из значимых задач, стоящих перед отечественной наукой.

Чтобы эффективно управлять человеческим капиталом, необходимы общепринятые методики его измерения, учета и экономической оценки, которые на сегодняшний день отсутствуют. В связи с этим теоретический и практический интерес вызывают исследования научных и методических

¹ Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/ (дата обращения: 11.12.2019).

проблем управления человеческим капиталом, а именно его измерение и экономическая оценка.

Степень разработанности проблемы. Вопросы идентификации, измерения и оценки человеческого капитала весьма актуальны и исследуются зарубежными и отечественными учеными с позиций разных экономических направлений. Основные концептуальные положения теории человеческого капитала были изложены американским экономистом, ученым, лауреатом Нобелевской премии в экономической сфере Теодором Шульцем, впоследствии его идеи развил и описал в своих работах Гэри Беккер.

С позиций социально-экономических отношений человеческий капитал рассматривали С.А. Айвазян, Л.О. Асланова, М.Ю. Афанасьев, Д.А. Баландин, В.Г. Былков, С.П. Вигурская, М.В. Герман, Л.В. Гурьян, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Т.Г. Исмагилов, Т.В. Касаева, А.И. Левин, К.А. Миков, И.В. Морозова, А.И. Пискунов, С.Ф. Платонов, Н.М. Плискевич, Н.С. Помулева, А.Ю. Сколубович, Е.С. Шолотонова, Е.Д. Цыренова, Е.В. Филатова и др.

Человеческий капитал с позиции управления исследован в работах Т.В. Бобковой, А.М. Брюхова, Г.И. Вовненко, В.И. Герчикова, Т.В. Давидюка, Л.В. Згонника, И.Г. Каменева, А.Я. Кибанова, В.Г. Когденко, Э.М. Короткова, Е.В. Куликовой, Е.В. Куницкой, М.В. Мельника, О.Н. Мельникова, Е.А. Митрофановой, К.А. Носковой, А.Ф. Покрапивного, В.С. Потапова, Н.Ф. Савельевой, Г.Н. Тугускиной, А.А. Чурсина, И.А. Эсауловой.

В последние годы внимание ученых все больше привлекают вопросы оценки человеческого капитала на микроуровне. Например, теоретические и методологические аспекты экономической оценки человеческого капитала в транспортных компаниях нашли свое отражение в работах О.Н. Покусаева. Концепция и методология комплексной оценки интеллектуальной составляющей человеческого капитала раскрыты в трудах О.В. Лосевой. Методический инструментарий применения, развития и оценивания

человеческого капитала как важнейшего актива организации исследован Г.Н. Тугускиной.

Внедряемые новшества, определяющие стратегический успех предприятия, устойчивость и стабильность его развития, подтолкнули ученых к рассмотрению вопросов управления человеческим капиталом с позиций инновационного развития. Следует выделить в этом направлении работы Т.В. Бобковой, С. Богатырева, С.П. Вигурской, М.В. Герман, Р.А. Джумаевой, Т.З. Мухутдиновой, М.В. Журавлева, Е.В. Иода, Ж.В. Корнеевой, И.Г. Каменева, Н.Г. Варакса, И.Н. Краковской, К.А. Носковой, С.Н. Омельченко, К.В. Рябова и др.

Исследовательские изыскания указанных авторов осуществлены на высоком уровне, оценены теоретиками и практиками, внесли, бесспорно, серьезный вклад в наши познания о формировании и развитии человеческого капитала. Вместе с тем, большинство научных работ посвящены, прежде всего, человеческому капиталу с позиций экономической теории. В этих работах недостаточно освещаются вопросы идентификации и оценки человеческого капитала на уровне экономического субъекта в условиях инновационного развития. Необходимо отметить, что всё ещё недостаточно работ, которые увязали бы управленческие и экономические аспекты формирования, развития и оценивания человеческого капитала в инновационной экономике.

Не в полной мере разработанность теории и методики оценки человеческого капитала обусловила необходимость исследования этой проблемной области, определила тему диссертационной работы, ее целевую установку, задачи и содержательное наполнение.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических положений и разработка методического обеспечения системы оценки и организации управления человеческим капиталом инновационно-ориентированного предприятия.

Цель диссертационного исследования вызвала потребность постановки и решения комплекса **задач**:

– систематизировать существующие авторские подходы отечественных исследователей к определению понятия «человеческий капитал», предложить уточняющее определение «индивидуальный человеческий капитал», выделить дополнительную составляющую индивидуального человеческого капитала, характеризующую способность к использованию в деятельности персонала инновационных методов;

– исследовать методические инструменты управления человеческим капиталом и его оценки, и выделить уровни соответствия составляющего элемента индивидуального человеческого капитала структурам управления инновационной деятельностью;

– определить особенности оценки индивидуального человеческого капитала в зависимости от вида инноваций;

– выявить взаимосвязь между рационализаторской деятельностью и развитием инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала;

– доказать и апробировать использование индексного метода расчета инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала;

– разработать модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия;

– предложить методику информационной обеспеченности и степени вовлеченности персонала в оценку индивидуального человеческого капитала;

– разработать методический инструментарий к формированию единого подхода в разработке документального обеспечения реализации процесса внедрения оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в систему управления человеческим капиталом на предприятии, ориентированном на инновационное развитие.

Предметом исследования является система отношений, возникающих в процессе управления человеческим капиталом в контуре поддержки инновационного поступательного движения предприятия.

Объектом исследования являются крупные компании, направленные на инновационное развитие, имеющие сложившуюся систему корпоративного управления человеческим капиталом.

Область диссертационного исследования соответствует п. 2.8 «Исследование жизненного цикла инноваций: параметры цикла, инструменты и технологии управления параметрами жизненного цикла, сбалансированное развитие инновационного и инвестиционного циклов в экономических системах», п. 2.29 «Совершенствование методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития» паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями.

Теоретической и методологической базой при написании диссертации послужили теоретико-экспериментальные научные и прикладные исследования отечественных и зарубежных ученых-экономистов в области менеджмента организации и управления персоналом.

В процессе написания диссертации автором использовались методы теоретического исследования, такие как описание, сравнение, анализ полученных данных, синтез и индукция, а также обобщение информации, её моделирование. Метод эмпирического исследования включал в себя анкетирование, опрос, экспертную оценку.

Информационно-эмпирической базой исследования выступили фундаментальные труды российских и зарубежных исследователей по вопросам экономики труда, управления персоналом, стратегического менеджмента, управления и оценки человеческого капитала, понятия и оценки интеллектуального капитала. В процессе написания диссертации автором были использованы положения, касающиеся оплаты труда работников стимулирующего характера, изложенные в документах ООН и

законах Российской Федерации, а также президентских программах по подготовке управленческих кадров, нормативных и законодательных актах федеральных и региональных органов управления, данных Росстата и Омскстата, локальных нормативных актов экономических субъектов (ОАО «РЖД», ФГБОУ ВО ОмГУПС), учетные регистры и первичные документы предприятий железнодорожного транспорта, данные из открытых источников с официальных сайтов компаний ПАО «Россети», ОАО «Севернефтегазпром», ПАО «КАМАЗ». В ходе исследования автор обращался к ряду локальных правовых актов НИИ труда.

Методологической базой для написания диссертации послужили философские и общенаучные методы (информационные и сравнительные), которые использовались при выявлении сущности человеческого капитала, его функций в инновационном предприятии.

Среди конкретных методов экономической теории автором применялось экономико-математическое моделирование, в частности расчет таких показателей, как индексы работоспособности, индивидуального человеческого капитала, здоровья.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в развитии теоретико-методических положений и разработке практических рекомендаций по формированию системы комплексной оценки человеческого капитала, учитывающей составляющие индивидуального человеческого капитала и жизненный цикл инноваций, и организации управления человеческим капиталом в контуре обеспечения инновационного развития экономических субъектов.

Основные научные результаты диссертации, выносимые на защиту и содержащиеся элементы научной новизны, состоят в следующем:

– на основе анализа категориального аппарата выделена пятиуровневая система понятия структуры человеческого капитала, дана модифицированная трактовка индивидуальному человеческому капиталу, что позволило

определить инновативность как дополнительную инновационную составляющую индивидуального человеческого капитала;

– выделены уровни соответствия инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала структурам управления инновационной деятельностью, позволяющие предложить систему балльной оценки в зависимости от принадлежности работника к конкретному уровню, а также определены особенности оценки индивидуального человеческого капитала в разрезе конкретного вида инноваций, влияющие на систему управления индивидуальным человеческим капиталом в инновационно-ориентированных организациях на разных стадиях жизненного цикла инноваций;

– обоснована взаимосвязь между рационализаторской деятельностью и развитием инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала. Предложены формулы расчета стоимостной оценки инновационной составляющей (инновативности) индивидуального человеческого капитала i -го сотрудника компании и эффективности инвестирования в инновационную составляющую (инновативность) индивидуального человеческого капитала, обосновывающие выгоду от применения рационализаторской деятельности в инновационном развитии предприятия за счет постепенного увеличения темпов роста эффективности деятельности и производства на предприятии при минимальных капиталовложениях;

– научно обоснован и апробирован индексный метод расчета инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала. Предложена шкала расчетных значений индекса для оценки уровня значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия на конкретный момент времени, что способствует выполнению сравнительного анализа уровня инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала различных компаний;

– разработана модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия, позволяющая создать благоприятную атмосферу в трудовом коллективе, включающую в себя требования к сотрудникам, удовлетворяющие интересы каждого структурного подразделения и организации в целом, а также предложена и апробирована методика информационной обеспеченности и степени вовлеченности персонала в оценку индивидуального человеческого капитала;

– разработан методический инструментарий к формированию единого подхода в разработке документального обеспечения реализации процесса внедрения оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в систему управления человеческим капиталом на предприятии, ориентированном на инновационное развитие, что позволяет напрямую влиять на эффективное и оперативное принятие управленческих решений, а также на динамику основных показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия, его успешное положение на рынке и конкурентоспособность.

Теоретическая значимость диссертационной работы состоит в разработке теоретической и методической базы для внедрения модели комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия, что является определенным вкладом в развитие теории и методики идентификации и оценивания человеческого капитала на уровне экономического субъекта в инновационной экономике.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что базовые положения, выводы и рекомендации, нашедшие отражение в диссертационной работе, помогают решить ряд реальных проблем и задач, имеющих в процессе формирования и оценивания человеческого капитала на предприятиях, направленных на инновационное развитие. Самостоятельное практическое значение имеют: индексный метод расчета

инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, включающий в себя индекс развития инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, индекс развития рационализаторской деятельности; индекс инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала; методика информационной обеспеченности и степени вовлеченности персонала в оценку индивидуального человеческого капитала.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертации докладывались и получили научное одобрение на научно-практических конференциях разного уровня:

– международных: «Актуальные проблемы современной экономики. Материалы IX международной научно-практической конференции: В 2-х частях» (Россия, 2021 г.); «Актуальные проблемы современной экономики. Материалы VIII международной научно-практической конференции: в 2 частях» (Россия, 2020 г.); «Инновационное развитие науки и образования в сборнике статей II Международной научно-практической конференции, в 2-х частях» (Россия, 2018 г.); «Современная наука: проблемы и их решения. Сборник научных трудов Международной заочной научно-практической конференции» (Россия, 2015 г.); «Проблемы экономики, организации управления в России и мире. Материалы VI международной научно-практической конференции» (Чешская Республика, 2014 г.); «Россия и Европа: связь культуры и экономики. Материалы IX Международной научно-практической конференции» (Чешская Республика, 2014 г.); «Проблемы экономики, организации и управления в России и мире. Материалы IV международной научно-практической конференции» (Чешская Республика, 2013 г.).

– всероссийских: «Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации. Материалы Всероссийской научно-практической конференции студентов и аспирантов, в 2-х частях» (Россия, 2021 г.); «Гуманитаристика в условиях современной социокультурной

трансформации. Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции» (Россия, 2016 г.); «Технологическое обеспечение ремонта и повышение динамических качеств железнодорожного подвижного состава. Материалы III Всероссийской научно-технической конференции с международным участием» (Россия, 2015 г.).

Отдельные положения диссертационного исследования были использованы в ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения» при разработке рабочих программ дисциплин и фонда оценочных средств для обучающихся по направлению 27.03.05 Инноватика, направленности (профилю) «Инновационный менеджмент», а именно:

- теоретико-методические основы исследования оценки человеческого капитала на предприятиях, ориентированных на инновационное развитие;
- теоретические подходы к администрированию человеческого капитала в инновационной экономике.

Результаты исследования внедрены в деятельность: ОАО АК «Железные дороги Якутии», АО «Энерготрансснаб», ПАО «Якутсэнерго».

Публикации. Научные результаты диссертационного исследования опубликованы в 34 научных работах (авторским объемом 19,78 п.л.), из них 1 монография (главы монографии – 1, 2, 4), 16 научных статей – в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Структура и объем работы. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы, насчитывающего 219 источников и приложения. Работа изложена на 174 страницах, содержит 38 рисунков, 10 таблиц.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

1.1. Сущность человеческого капитала и его роль в оценке результатов инновационной деятельности

Переход к инновационной экономике и ее дальнейшее развитие в настоящее время является приоритетным направлением в стратегии развития российской экономики. Важнейшими основами перехода к экономике инновационного развития выступают формирование и расширение знаний, профессиональных навыков работников, творческого потенциала и инноваций. В 2016 г. в послании Президента РФ Федеральному Собранию была отмечена необходимость «сбережения народа и приумножения человеческого капитала как главного богатства страны»¹.

Исследования важности человеческого капитала в современной экономике, его роли в повышении производительности труда, обеспечении конкурентоспособности приобретают актуальность и значимость в последнее десятилетие. При этом многие ученые поднимают проблему соотношения спроса на человеческий капитал и предложения труда, а также его участия в формировании цепочек создания добавленной стоимости.

Ситуацию со спросом на человеческий капитал со стороны экономических субъектов можно охарактеризовать как неоднозначную в связи с наличием ряда особенностей. Во-первых, экономика нашей страны недостаточно диверсифицирована по видам экономической деятельности в плане создания сложных товаров, формирования высокотехнологичного сектора экономики. В основном в структуре экономики преобладают предприятия, имеющие сырьевую или классическую направленность, не требующие особых навыков у персонала. Во-вторых, низкий удельный вес инновационных товаров в общей структуре внешнеэкономической

¹ Путин: человеческий капитал – главное богатство России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iz.ru/news/648762> (дата обращения: 10.12.2017).

деятельности государства, что не позволяет обеспечить конкурентные позиции по их обороту и активно участвовать в глобальных цепочках создания добавленной стоимости. Удельный вес инновационно активных предприятий в 2018 году не превышал 13% в общем их количестве. В связи с этим возникает потребность на формирование инновационного сектора экономики, который повышает требования к персоналу, увеличивает потребность в кадрах нового формата, которые обеспечивают конкурентные позиции для предприятий, ориентированных на инновационную деятельность. Данная проблема возникает не только внутри государства, но и за пределами, особенно для организаций, работающих на экспорт, занимающих определенную долю на глобальном рынке товаров и услуг. В связи с этим возникает потребность в формировании институциональной среды, обеспечивающей развитие высокотехнологического сектора экономики¹. Кроме этого, актуализируется потребность в исследовании составляющих человеческого капитала, определении его сущности и роли в инновационной экономике.

Основы теории человеческого капитала были заложены американским ученым, экономистом Теодором Шульцем, который говорил о том, что человеческий капитал, как и любой другой, должен финансироваться инвестициями в обучение и профессиональное образование. При определении сущности «человеческий капитал» Т. Шульц придерживался термина капитала в целом, так как именно для него характерна возможность получения доходов в будущем. При этом отличие от других форм состоит в том, что данный вид капитала неотделим от самого человека. Капиталом, согласно представленной им теории, в этом случае выступает образование, так как именно оно влияет на создание новых товаров, работ, услуг,

¹ Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы и взаимосвязи? / Доклад НИУ ВШЭ // XXII апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества 13-30 апреля 2021 г.. – М.: Издательский центр Высшей школы экономики, 2021. – 63 с.

благодаря образованию происходит эффективное управление организацией, оптимизация всех процессов и развитие¹.

Концепция человеческого капитала получила свое дальнейшее развитие в работах экономиста Гэри Стэнли Бэккера, который обосновал эффективность инвестирования в человеческий капитал, а также им был сформулирован экономический подход к человеческому поведению². Данная актуализация и развитие теории человеческого капитала способствовали формированию инвестиций в сотрудников как источника экономического роста фирмы.

Многие ученые выделяют структурные составляющие человеческого капитала, в частности Е.В. Филатова предлагает рассматривать его с точки зрения совокупности приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии. Набор данных составляющих характерен для каждого человека, индивидуален по своей природе, может использоваться длительное время в целях эффективного функционирования хозяйствующих субъектов³.

Вопросами исследования сущности человеческого капитала, его роли как объекта управления, занималось множество российских и зарубежных ученых. Отметим, что данную дефиницию с позиции социально-экономических отношений рассматривали С.А. Айвазян, Л.О. Асланова, М.Ю. Афанасьев, Д.А. Баландин, В.Г. Былков, С.П. Вигурская, М.В. Герман, Л.В. Гурьян, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Т.Г. Исмагилов, Т.В. Касаева, А.И. Левин, К.А. Миков, И.В. Морозова, А.И. Пискунов, С.Ф. Платонов, Н.М. Плискевич, Н.С. Помулева, А.Ю. Сколубович, Е.С. Шолотонова, Е. Д. Цыренова, Е.В. Филатова и др.

Наиболее полно человеческий капитал с позиции управления рассматривали Т.В. Бобкова, А.М. Брюхов, Г.И. Вовненко, В.И. Герчиков,

¹ Беккер, Г. Экономический взгляд на жизнь / Г. Беккер // Мировая экономическая мысль сквозь призму веков. В 5 т. Т. 5. Всемирное признание. Лекции нобелевских лауреатов. Книга первая. – М.: Мысль, 2004. – С. 689.

² Носкова, К.А. Конвертация человеческого капитала [Электронный ресурс] / К.А. Носкова // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 12. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2013/12/5189> (дата обращения: 31.07.2019).

³ Филатова, Е.В. Инвестиции в человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.В. Филатова. – М., 2010. – 26 с.

Т.В. Давидюк, Л.В. Згонник, И.Г. Каменев, А.Я. Кибанов, В.Г. Когденко, Э.М. Коротков, Е.В. Куликова, Е.В. Куницкая, М.В. Мельник, О.Н. Мельников, Е.А. Митрофанова, К.А. Носкова, А.Ф. Покрапивный, В.С. Потапов, Н.Ф. Савельева, Г.Н. Тугускина, А.А. Чурсин, И.А. Эсаулова.

Перечисленные исследователи внесли серьезный вклад в развитие теории о человеческом капитале, однако по-прежнему актуальной является проблема управления и оценивания данной категории. Проведенный обзор современных исследований свидетельствует об отсутствии комплексного подхода к определению термина «человеческий капитал», авторские подходы отличаются по содержанию включаемых в определение элементов, отсутствуют официально закрепленные определения в законодательных и нормативных актах Российской Федерации.

Во многих федеральных законах упоминается термин «человеческий капитал» в рамках увеличения производительности труда, роста инновационной активности или как элемент экономического роста, однако четкого определения в них не представлено. При этом, проанализировав большое количество авторских определений отечественных исследователей, мы пришли к выводу, что все ученые рассматривают человеческий капитал на одном из пяти уровней (Рисунок 1.1):

- на уровне индивида;
- на уровне трудового коллектива или организации;
- на уровне региона;
- на уровне государства;
- на уровне нескольких государств.

По нашему мнению, выделение данных уровней в соответствии с определениями ученых является правильным, так как человеческий капитал включает эти пять уровней. Несмотря на то, что большинство ученых относят данный вид капитала к одному из пяти уровней, то, даже объединив их, мы не сможем точно дать характеристику данной дефиниции.

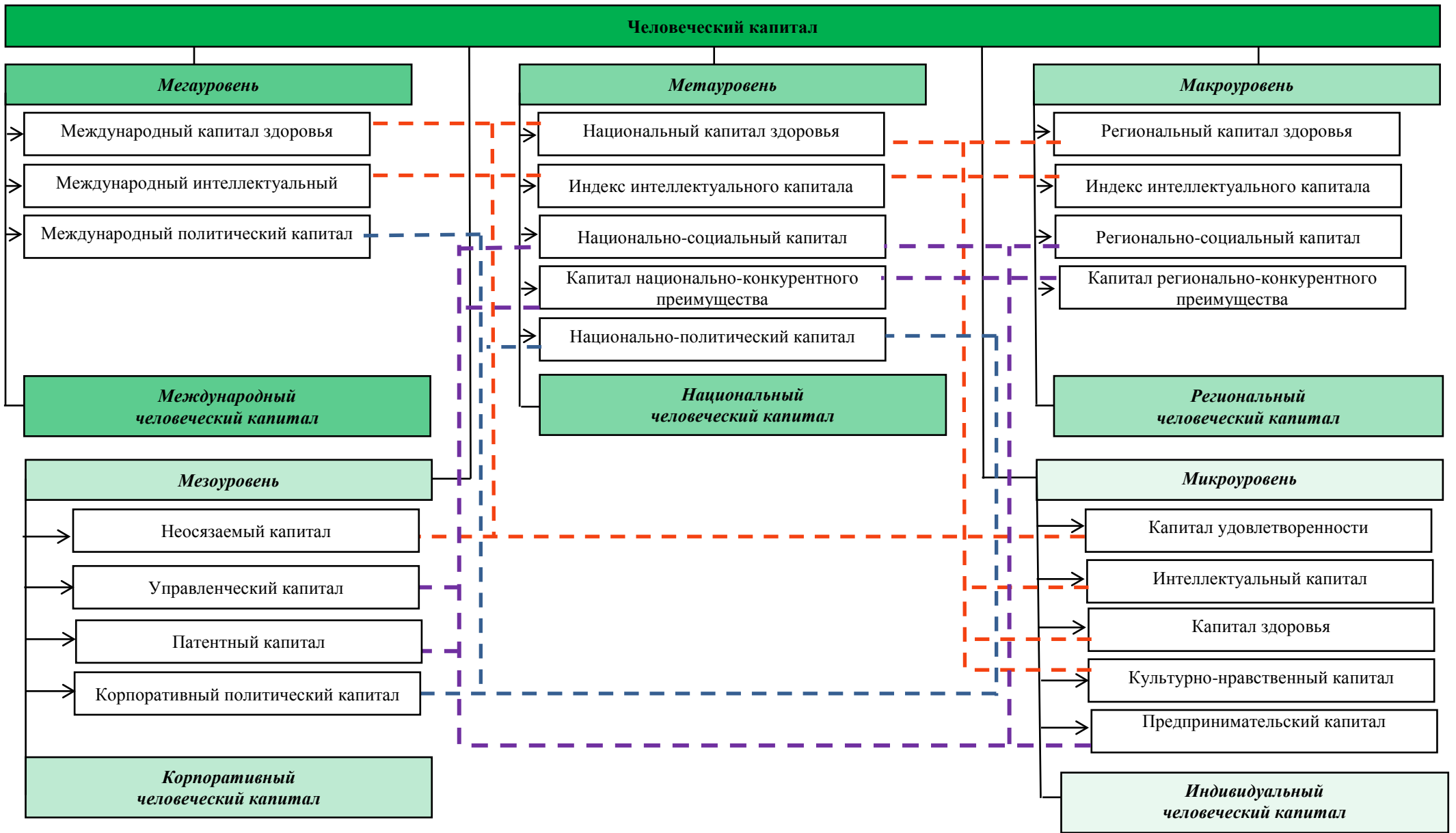


Рисунок 1.1 – Пятиуровневая структуризация человеческого капитала

В связи с этим деление человеческого капитала на дополнительные элементы позволяет, на наш взгляд, более точно охарактеризовать это понятие. Так, в пятиуровневой системе структуризации человеческого капитала можно выделить следующие понятия рассматриваемой категории с точки зрения разных исследователей (Рисунок 1.2).

I	<i>Человеческий капитал</i> – это запас знаний, навыков, мотиваций. (Беккер Г.)	<i>Человеческий капитал</i> – это природный потенциал, формирующийся человеком в результате развития и инвестирования. (Каменева К.П.)	<i>Человеческий капитал</i> – совокупность приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии человека (Филатова Е.В.)
II	<i>Человеческий капитал</i> - это результат целенаправленных материальных и трудовых инвестиций. (Алексеева С., Квасов И.)	<i>Человеческий капитал</i> – это набор качеств, определяющих производительность и рассматриваемых как источник дохода для человека, предприятия и общества. (Пархомчук М.А.)	<i>Человеческий капитал предприятия</i> – это неосязаемый актив, включающий совокупность личностных свойств человека и институциональных условий предприятия. (Коркина Т.А.)
III	<i>Человеческий капитал</i> – это один из элементов, формирующих здоровую региональную экономическую систему. (Гагарина Г.Ю.)	<i>Человеческий капитал</i> – это совокупность человеческих знаний, влияющих на индустриальное развитие регионов. (Абрамова Е.Э., Акулов А.О.)	<i>Человеческий капитал</i> – это важнейшая форма богатства общества, рост качества которого является основой развития региона. (Савельева А.В.)
IV	<i>Человеческий капитал</i> – это вклад региона, страны в уровень образования, профессиональной подготовки и компетентности, здоровья. (Тугускина Г.)	На сегодняшний день расширенное понятие <i>человеческого капитала</i> выходит за рамки понятия «рабочая сила» и не идентично ему. (Калашников С.В.)	<i>Человеческий капитал</i> – это всеобщая форма экономической жизнедеятельности, результат исторического движения общества к современному состоянию. (Критский М.М.)
V	<i>Человеческий капитал</i> – это фактор производства со значительно более высокой эффективностью, чем традиционные. (Трофимова В.А.)		

Рисунок 1.2 – Соотнесение суждений ученых о человеческом капитале в структуре пятиуровневой системы данного понятия (Приложение 1)

Самый крупный элемент человеческого капитала выделяется на мегауровне, его называют международным человеческим капиталом. Данная категория не часто упоминается в исследованиях отечественных ученых. Под международным человеческим капиталом понимают среднее значение индекса интеллектуального потенциала между всеми странами. Данный показатель стали изучать с развитием глобализации во второй половине XX века, так как он стал принимать новые формы, оказывающие влияние на макроэкономические показатели.

При этом для глобализации были характерны процессы нивелирования границ разных территорий, формирования единого информационного пространства. Первоначально эти процессы затронули финансово-кредитный сектор, происходило слияние или поглощение банков и финансовых институтов, формировалось единое пространство, упрощались механизмы регулирования и контроля за движением капитала. При этом движение как интеллектуального, так и финансового капитала, возможно было осуществлять и в межстрановом масштабе.

Глобализация способствовала формированию новой международной экономики, ориентированной на развитие составляющих человеческого капитала, улучшение условий и качества его формирования, росту инвестиций и созданию инновационного общества. Сам показатель международного человеческого капитала во многом зависит от международных финансовых показателей.

Если рассматривать исторический процесс формирования человеческого капитала нашей страны, то необходимо отметить период существования СССР. Все страны, входящие в данный союз, имели колоссальный научно-технический потенциал, благодаря которому были достигнуты серьезные результаты во многих отраслях экономики. Важным показателем для любой страны является ВВП, который в СССР превышал значение многих стран мира. Значительными были расходы на обеспечение

качества формирования человеческого капитала – образование и здравоохранение, которые составляли примерно 7% от ВВП.

Единое научное пространство позволяло всем странам, участницам СССР, повышать свою конкурентоспособность, в том числе на международной арене. Распад СССР нанес урон всей экономике и отразился на индексе развития человеческого капитала, который на этот период составлял 0,920.

На метауровне выделяем второй элемент в структуре человеческого капитала, который представляет собой национальный человеческий капитал. Данный вид человеческого капитала является составляющей национального богатства и включает в себя национальный капитал здоровья, индекс интеллектуального капитала, национально-социальный капитал, капитал национально-конкурентного преимущества, национально-политический капитал. Для каждого вида капитала существуют свои способы воздействия, которые помогают эффективно управлять национальным капиталом страны (Рисунок 1.3).

Следующий уровень структуризации человеческого капитала представлен региональным человеческим капиталом, который относится к макроуровню и включает в себя региональный капитал здоровья, индекс интеллектуального капитала, регионально-социальный капитал и капитал регионально-конкурентного преимущества.

Можно выделить следующие способы воздействия на составляющие регионального человеческого капитала:

1. Региональный капитал здоровья:
 - повышение качества оказания медицинских услуг в регионе.
2. Индекс интеллектуального капитала:
 - увеличение статьи расходов на образование.
3. Регионально-социальный капитал:
 - повышение уровня жизни через общественные институты.
4. Капитал регионально-конкурентного преимущества:

– профессиональная подготовка кадров на региональном уровне.

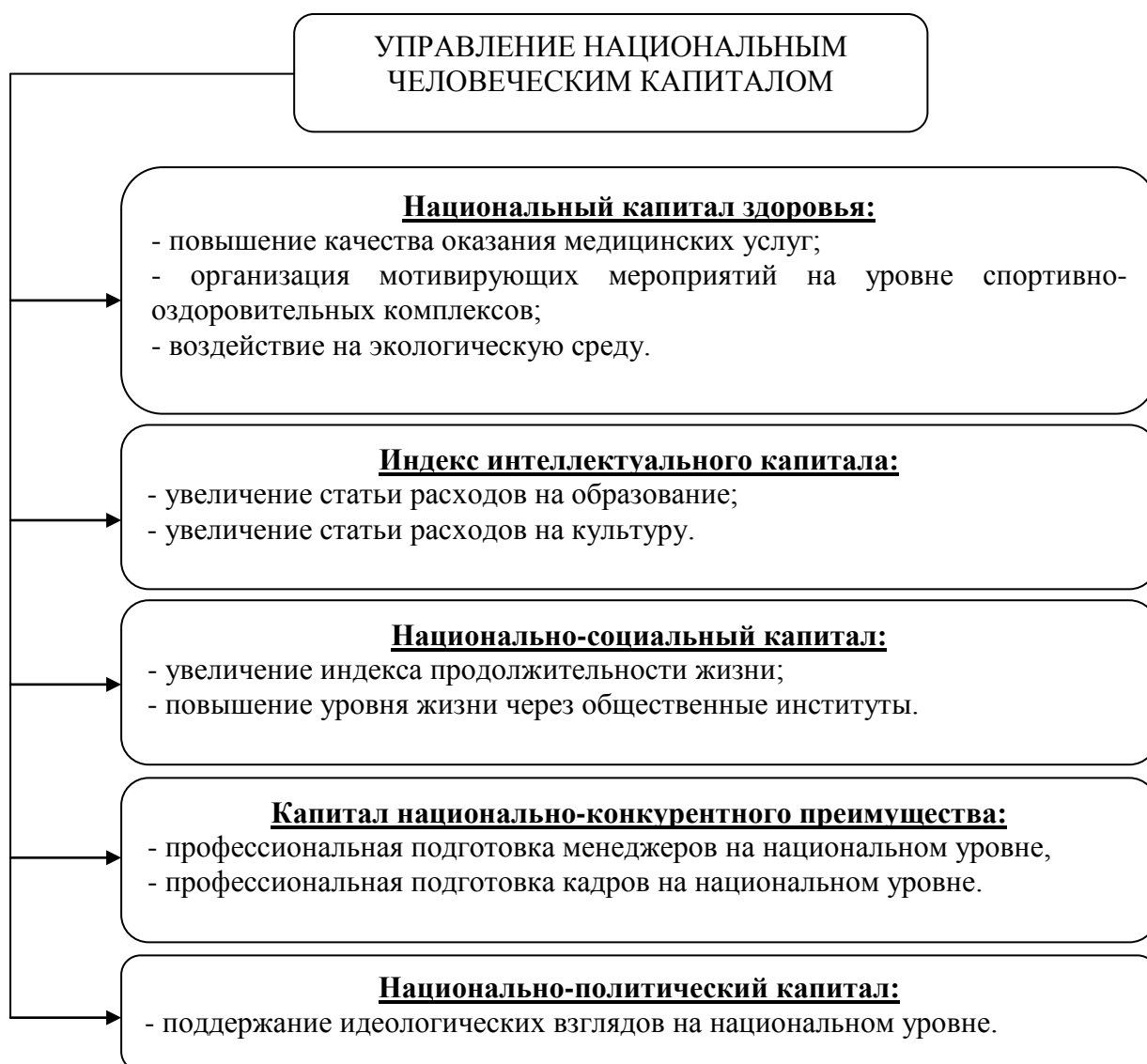


Рисунок 1.3 – Способы воздействия эффективного управления национальным человеческим капиталом

Корпоративный человеческий капитал относится к мезоуровню, который представляет собой совокупность знаний, навыков, способностей группы физических лиц, составляющих коллектив организации. Корпоративный человеческий капитал является своего рода ценностью организации, и ему следует уделять не меньше внимания, чем другим ресурсам организации. Приумножая данный вид накоплений, можно обеспечить высокую производительность труда.

Выделяют следующие элементы корпоративного человеческого капитала (Рисунок 1.4).

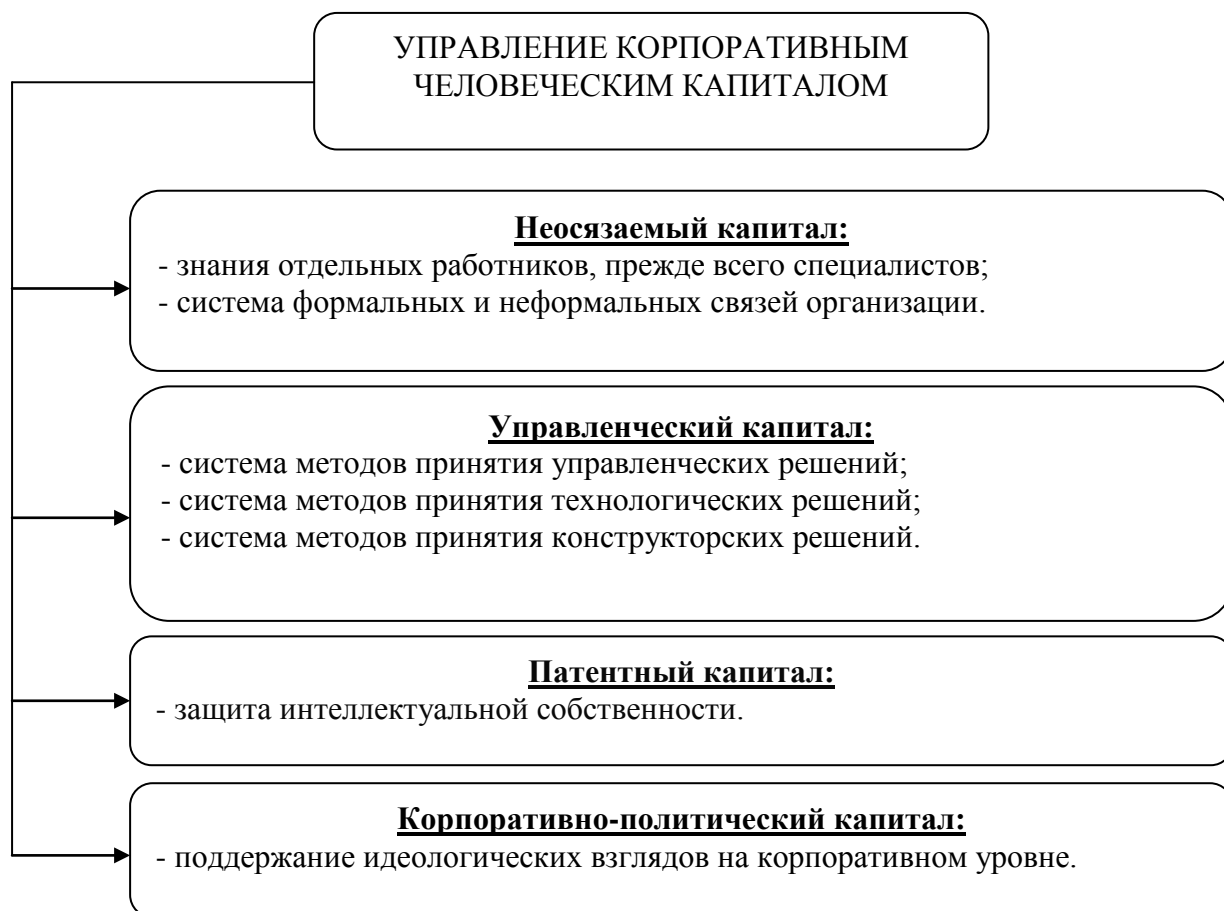


Рисунок 1.4 – Способы воздействия на элементы корпоративного человеческого капитала

Человеческий капитал на микроуровне рассматривает отдельно взятого человека. Отсюда следует, что понятие «человеческий капитал» необходимо начинать рассматривать с понятия индивидуального человеческого капитала. По мнению автора, рассматривая классификацию человеческого капитала, нельзя не обратить внимания на отрасль, в которой он начинает развиваться с профессиональной точки зрения.

Рассмотрим более подробно индивидуальный человеческий капитал, так как он является базой для формирования всего человеческого капитала. Под индивидуальным человеческим капиталом предлагаем использовать следующее уточненное определение, а именно: индивидуальный

человеческий капитал – это накопленные знания, опыт, а также врожденные достоинства физического лица, которые помогают преобразовать интеллект в финансовый капитал для удовлетворения своих потребностей.¹

Индивидуальный человеческий капитал формируется на протяжении всей жизни человека: от его рождения и до конца жизни, он представлен такими составляющими, как капитал удовлетворенности, интеллектуальный капитал, капитал здоровья, культурно-нравственный капитал.

Как видно из рисунка 1.1, индивидуальный человеческий капитал вносит вклад в формирование неосязаемого капитала, который представлен в структуре корпоративного человеческого капитала (мезоуровень) и оказывает влияние на капитал здоровья и индекс интеллектуального капитала как на макроуровне, так и на метауровне и опосредованно влияет на мезоуровень. А через предпринимательский капитал микроуровня участвует в формировании управленческого, патентного и корпоративного политического капитала в структуре корпоративного человеческого капитала. Что, в свою очередь, оказывает влияние на регионально-социальный капитал и капитал регионального конкурентного преимущества макроуровня и национально-социальный капитал и капитал национального конкурентного преимущества метауровня. Таким образом, индивидуальный человеческий капитал является объективной составной частью общей структуры человеческого капитала.

Проанализированная нами специальная литература дает представление о выделении научным сообществом таких составляющих индивидуального человеческого капитала, как интеллектуальный капитал, капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, предпринимательский потенциал и работоспособность (Таблица 1.1).

¹ Кобзистая, Ю.Г. Инвестиционные расходы на формирование и поддержание индивидуального человеческого капитала в системе непрерывного профессионального образования специалистов железнодорожного транспорта / Ю.Г. Кобзистая // Сибирская финансовая школа. – 2015 – № 3/2015. – С. 112-119.

Таким образом, получаем, что структура индивидуального человеческого капитала в ряде научных работ и на протяжении достаточного периода времени с 2005 г. по 2013 г. остается неизменной, что подтверждает необходимость ее проработки, исследования и дополнения в соответствии с действующими реалиями.

Таблица 1.1 – Наличие признаков индивидуального человеческого капитала в научных работах отечественных авторов

№ п/п	Составляющие индивидуального человеческого капитала	Авторы		
		Смирнов В.Т. Сошников И.В. Романчин В.И. Скоблякова И.В. ¹	Иода Е.В. Корнеева Ж.В. ²	Гурьян Л.В. ³
1.	Интеллектуальный капитал	+	+	+
2.	Капитал здоровья	+	+	+
3.	Культурно-нравственный капитал	+	+	+
4.	Предпринимательский потенциал	+	+	-
5.	Работоспособность	+	+	+

На формирование и приумножение человеческого капитала оказывают влияние врожденные и приобретенные способности человека. Врожденные (базовые) способности человека сохраняются на протяжении всей его жизни и помогают приумножать свой капитал. Такая индивидуальная особенность, как любознательность, может развить человеческий капитал, так как наличие у человека живого интереса ко всему, особенно к науке, способно обогатить его знания и профессиональный опыт. Любознательность может проявляться через трудолюбие и познание, получение образования, научные открытия. Любознательным людям легче дается изучение различных наук.

¹ Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

² Иода, Е.В. Инновационная экономика: информационное обеспечение оценки индивидуального человеческого капитала / Е.В. Иода, Ж.В. Корнеева // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 7. – С. 73-76.

³ Гурьян, Л.В. К определению роли человеческих ресурсов в непрерывном профессиональном развитии субъекта труда [Электронный ресурс] / Л.В. Гурьян // Российское предпринимательство. – 2013. – № 20 (242). – С. 4-12. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/29904/> (дата обращения: 07.06.2018).

Память является одним из врожденных элементов человеческого капитала, но, в отличие от любознательности, она в течение жизни меняется. Память предназначена для сохранения, накопления и воспроизводства полученной информации. Ребенок в раннем возрасте способен запомнить и усвоить то, что не смог бы запомнить подросток. А подросток может запомнить больше информации, чем взрослый человек.

Э. Коротков считает, что при эффективном использовании врожденных способностей человек способен рационально управлять собственным человеческим капиталом. Э. Коротков проводит аналогию между врожденными качествами, которые являются природной особенностью индивида, и первоначальными качествами земли, приносящими ренту. Способность человека управлять собственным человеческим капиталом говорит о том, что он может повысить качество своей работы через опыт и профессионализм¹.

К приобретенным способностям человека относятся знания, умения, опыт, квалификация. Эти все качества человек накапливает и приобретает в течение жизни. Также к этим элементам можно отнести талант. Им наделен человек от рождения, но раскрывается он только при огромных усилиях человека, постепенно набирающегося опыта и знаний. Альтернативное определение: талант – результат опыта работы в конкретной сфере. Необязательно талант появляется от рождения, он может появиться в любое время.

Все составляющие человеческого капитала, взаимодействуя между собой, выступают интенсивным фактором развития организации. На сегодняшний день человеческий капитал является стратегически важным звеном в процессе управления организацией. Сложности управления данным видом капитала связаны со спецификой его формирования и развития. Менеджеры для эффективного управления человеческим капиталом

¹ Коротков, Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал / Э. Коротков // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 4. – С. 18-30.

стремятся создать максимально благоприятные условия труда в целях получения наибольшей отдачи. Данные условия оказывают влияние на создание ряда стимулов.

Главным и наиболее распространенным стимулом мотивации труда является заработная плата работника, выплаченная в срок за его качественное выполнение работы. Также немаловажное значение имеют разовые выплаты из прибыли организации, такие как бонусы и премии, в том числе за разработку инновационных продуктов.¹

В условиях инновационной экономики повышается значимость интеллектуального капитала. Согласно данным Глобального рейтинга инноваций Россия на протяжении двух лет – 2018-2019 гг. – занимала 46² место среди стран мира, при этом наметилась благоприятная тенденция роста показателей как ресурсов инноваций, так и результатов инноваций. Однако в 2018 г. доля расходов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки в ВВП снизились до 1%, что привело к сокращению количества исследователей на 301 человек в расчете на 1 млн жителей.

Для активизации инновационных разработок в стране с 2018 г. начинает реализовываться национальный проект «Наука». Целевая установка проекта связана с такими индикаторами, как рост численности ученых в российских организациях, имеющих статьи в журналах, входящих в первый и второй квартиль, индексируемых в международных базах (Скопус, Сеть науки); увеличение доли молодых исследователей, как правило, в возрасте до 39 лет; превышение темпов роста внутренних затрат на НИОКР над темпом роста ВВП.

В 2019 г. разработана программа «Научно-технологического развития Российской Федерации», реализация которой направлена на развитие

¹ Савельева, Н.Ф. Влияние мотивации на эффективность управления человеческим капиталом предприятия / Н.Ф. Савельева // Известия Таганрогского государственного радиотехнического университета. – 2006. – № 4.

² Global Innovation Index – 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.globalinnovationindex.org/Home> (дата обращения: 18.11.2020).

интеллектуального капитала, выявление талантливой молодежи, профессиональное развитие для научных и инженерных кадров, поддержку научных исследований и разработок, а также развитие научной инфраструктуры.

Важным инновационным проектом, который реализуется по инициативе Правительства Российской Федерации, является Национальная технологическая инициатива (НТИ), предусматривающая кардинальные изменения в научной и технологической политике государства. В рамках реализации четвертой промышленной революции оказывается поддержка новых перспективных технологий, в частности нейротехнологий, технологий интеллектуальной распределенной энергетики, создание беспилотного транспорта, др.

Все эти проекты и программы свидетельствуют о заинтересованности государства в развитии инновационной деятельности. В 2020 г. несмотря на снижение позиции России в глобальном инновационном рейтинге на одну ступень, наблюдается устойчивая положительная динамика и инновационное преимущество страны в области человеческого капитала и науки – 30 место в рейтинге.

Развитие инновационной деятельности напрямую зависит от уровня образования и профессионального обучения населения – будущих работников инновационных организаций, как основных объектов индивидуального человеческого капитала.

Влияние человеческого и интеллектуального капитала на стоимость российских инновационных компаний исследовали ученые Финансового университета при Правительстве РФ. Было установлено, что человеческий и интеллектуальный капитал как внутренние ресурсы экономического субъекта являются прямыми факторами роста стоимости инновационной организации,

причем второй фактор имеют большую ценность, создает конкурентные преимущества для выхода на рынок и разработки инноваций¹.

Исходя из того, что индивидуальный человеческий капитал включает в себя интеллектуальный капитал, а также является составной частью человеческого капитала, то можно смело утверждать о взаимосвязи индивидуального человеческого капитала и росте стоимости инновационной организации.

Человеческий капитал инновационной компании является основным элементом при расчете ее стоимости, а значит, напрямую влияет на ее экономический рост и развитие в целом. В связи с этим считаем необходимым ввести в структуре составляющих человеческого капитала дополнительный элемент, отражающий инновационную составляющую индивидуального человеческого капитала.

Под инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала следует понимать профессиональные знания, умения и практический опыт специалиста, занятого в разработке и реализации инновационного продукта, а также в сфере управления инновациями.

Таким образом, в современной литературе содержится множество исследований, посвященных теории человеческого капитала, его роли в обеспечении высокой производительности и конкурентоспособности российской экономики. Также все больший интерес для государства представляет развитие инновационной деятельности, в рамках которой повышается значимость человеческого капитала.

Развитие сферы инноваций напрямую зависит от уровня образования и профессионального обучения населения – будущих работников инновационных организаций, как основных объектов индивидуального человеческого капитала. Однако, стимулирование спроса на труд возможно только за счет диверсификации экономики и государственной поддержки

¹ Богатырев, С. Оценка человеческого и интеллектуального капитала инновационной компании [Электронный ресурс] / С. Богатырев // СЛИЯНИЯ & ПОГЛОЩЕНИЯ. – № 1. – 2013. – Режим доступа: https://www.cfin.ru/appraisal/intel/innovative_company.shtml (дата обращения: 04.10.2020).

развития инновационных предприятий, нацеленных на производство наукоемкой продукции с высокой добавленной стоимости, что позволит предъявлять новые требования к знаниям, навыкам и способностям работников с учетом развития современных технологий.

Проанализировав ряд научных исследований, нами было обнаружено отсутствие на сегодняшний день четкого определения понятия «человеческий капитал». В результате была представлена классификация человеческого капитала на пяти уровнях: мегауровне, метауровне, макроуровне, мезоуровне и микроуровне.

Считаем, что наиболее востребованным является человеческий капитал микроуровня, в частности, индивидуальный человеческий капитал, поскольку он является базой для формирования всего человеческого капитала.

Исходя из того, что индивидуальный человеческий капитал включает в себя интеллектуальный капитал, а также является составной частью человеческого капитала на любом уровне, то можно смело утверждать о взаимосвязи индивидуального человеческого капитала и росте стоимости инновационной организации, что опосредованно доказывается исследованиями ученых-преподавателей Финансового университета при Правительстве РФ.

Человеческий капитал инновационной компании является основным элементом при расчете ее стоимости, а значит, напрямую влияет на ее экономический рост и развитие в целом.

В условиях современной инновационной экономики индивидуальному человеческому капиталу уделяется все больше внимания не только на инновационных предприятиях, но и на любых других, заинтересованных в развитии своей инновационной деятельности за счет ресурсов собственного персонала, а, соответственно в получении большей прибыли и увеличении конкурентоспособности. Поэтому, в связи с увеличением в современном мире роли индивидуального человеческого капитала в инновационной

деятельности, мы считаем, что необходимо выделить дополнительную инновационную составляющую индивидуального человеческого капитала – инновативность (Рисунок 1.5).

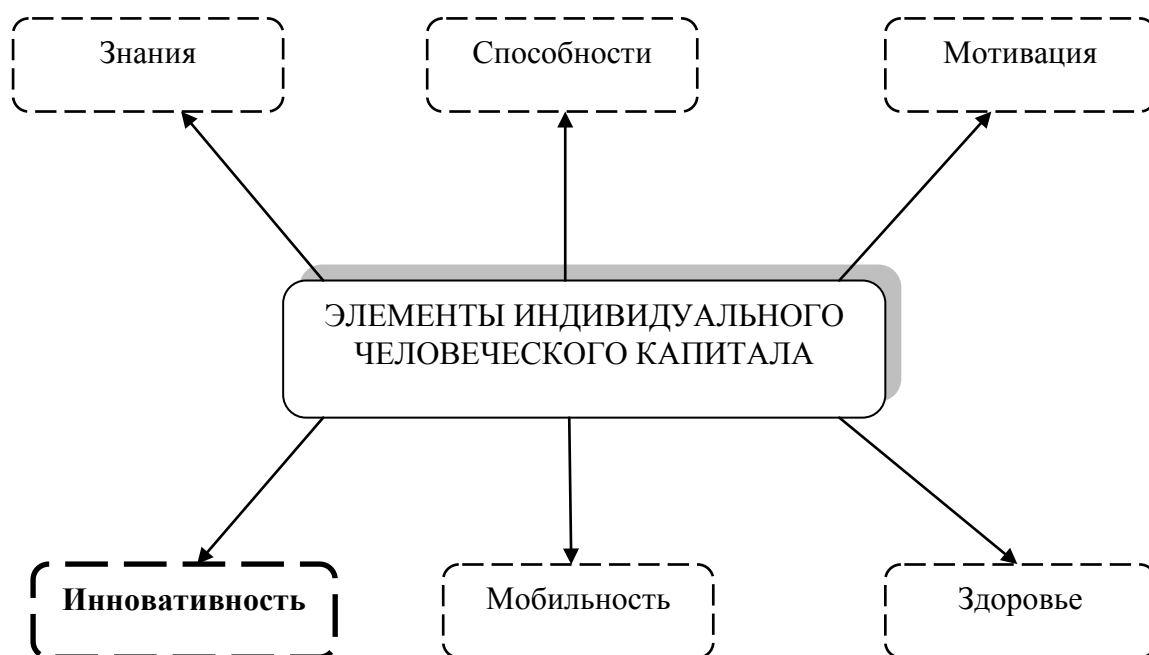


Рисунок 1.5 – Дополнительная инновационная составляющая индивидуального человеческого капитала в рамках его элементов

Под инновативностью персонала понимается его способность к использованию в своей деятельности новых методов, инакомыслию, креативности и обнаружению скрытого и неявного потенциала компании, рационализации, а также готовности к разработкам и внедрениям чего-то нового (открытие новых направлений деятельности, создание новых технологий или продукции).

Отличие инновационности от инновативности заключается в том, что инновационность – это процесс и результат внедрения инноваций, а инновативность – способ мышления, обеспечивающий склонность человека или компании к внедрению инноваций.

Инновативность как новый элемент индивидуального человеческого капитала может быть как врожденной способностью человека, так и накопленным результатом продолжительного инвестирования и

финансирования личности. Развитие рационализаторской деятельности на предприятии, как вида инновационной деятельности, напрямую зависит от инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала – инновативности, эффективность которой зависит от объема инвестирования и финансирования.

1.2. Методические инструменты управления человеческим капиталом в инновационной экономике

Одной из основных проблем в управлении человеческим капиталом в инновационной экономике является его специфическая форма. Человеческий капитал не имеет своего отражения, так как не может быть полной собственностью организации. Это своего рода собственность, которая передаётся во временное владение и пользование, то есть в аренду. Все издержки по обучению персонала и повышению его человеческого капитала несет организация. При этом отсутствуют гарантии, что человек, получивший дополнительное образование за счет организации, не уволится на следующий день.

По мнению К.А. Носковой, управление человеческим капиталом нельзя рассматривать с позиции капитала как прямого актива организации. Поставить человеческий капитал на баланс можно путем изменения концепции управленческого учета. Расходы на поддержание и приумножение такого вида капитала можно отнести к инвестиционным затратам¹.

Отметим, что управление человеческим капиталом в фирме представляет собой систему взаимосвязанных элементов, где в качестве субъекта и объекта управления выступает человек. Сегодня назрела необходимость в систематизации современных идей менеджмента, которые

¹Носкова, К.А. Конвертация человеческого капитала [Текст] / К.А. Носкова // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 12. – С. 28-31.

должны отражать реальные проблемы совершенствования управления персоналом, в частности проблемы управления и оценки человеческого капитала в инновационной экономике.

Необходимость поиска элементов управления работниками конкретной организации привела к возникновению теории управления персоналом.

Еще в древности появляются элементы управления людьми для поддержания порядка, защиты и т.д. Так, в Древнем Египте можно наблюдать становление теории управления людьми. Основная цель, которую преследовали фараоны, – это жесткое подчинение, тотальный контроль и централизованное управление. Был создан многоступенчатый управленческий аппарат, где во главе стоял фараон, и вся власть была сосредоточена в его руках. Простота многоступенчатой египетской пирамиды заключается в ее несложной структуре. Приказы исходили от главы правительства своим министрам, а те, в свою очередь, отдавали распоряжения писцам, которые следили за их исполнением. В случае невыполнения приказа следовала своя мера наказания. Взыскания были достаточно суровыми, и это служило хорошим стимулом для исполнения приказа.

Ксенофонт в своих трудах говорил о полезности разделения труда, которое привело к образованию профессий и появлению своих требований к каждой специальности. Труд, по мнению Ксенофонта, должен был иметь свое вознаграждение¹. В любой работе присутствует тот, кто руководит этим процессом, и тот, кто исполняет. Деятельность каждого оценивалась по-разному, но и затраты на эту деятельность были разные.

Уже в Средние века с появлением промышленности разделение труда было естественным процессом, так как каждый имел свою профессию. Появились крупные мануфактуры, которые контролировали цены на свой товар и качество изделия. Труд рабочих оценивался не по достоинству, он

¹ Переломов, Л.С. Конфуций и конфуцианство с древности по настоящее время (V в. до н. э. – XXI в.) / Л.С. Переломов. – М.: Сталсервис, Институт Дальнего Востока РАН, 2009. – 704 с.

был занижен в несколько раз, при этом владельцы мануфактур, капиталисты получали огромную прибыль.

Британский экономист Адам Смит частично озвучил современную теорию о человеческом капитале. Он рассматривал ловкость и умение работника с позиции машины и орудия производства, которые несмотря на уменьшение трудоемкости, требуют расходы, а последние можно возместить за счет прибыли¹. А. Смит писал, что труд человека оценивается через заработную плату, именно она является поощрением за трудолюбие. Руководитель всегда найдет более деятельного работника, желающего получать высокую заработную плату за свою работу. Труд является естественной потребностью человека.

С приходом промышленной революции, когда труд стал механизированным, произошло повышение производительности труда. Прогресс сделал возможным объединить технические и человеческие ресурсы, что привело к появлению фабричной системы, которая полностью изменила характер труда. Квалифицированного работника К. Маркс назвал «придатком машины». Количество и качество выпускаемой продукции зависело не только от технического оснащения, но и от того, кто работал на данном оборудовании. Машина не обладает интеллектом, она требует управления собой. В этот период произошло общее повышение человеческого капитала, так как работать с этим оборудованием мог только квалифицированный сотрудник².

Известный английский социалист-утопист Роберт Оуэн, проживавший в Англии в XIX веке, создал свой подход к управлению людьми на предприятии. Оуэн утверждал, что человек по своей природе подневольный и в его необразованности виновато только государство. Он возлагал на государство роль спонсора, который должен вкладывать деньги в

¹ Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2002.

² Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2008.

образование своего населения. Эта теория вызвала большое негодование среди предпринимателей, владельцев фабрик, так как неграмотный работник, не борющийся за свои права, был намного выгоднее образованного человека. Однако в 1815-1816 годах в Англии разразился экономический кризис из-за забастовки рабочих. Люди отказывались выходить на работу, их не устраивали условия труда, заработная плата. Оуэном был разработан проект закона о сокращении рабочего дня до 10 часов и «План национального воспитания и образования под руководством государства и наблюдением народа»¹. В своих докладах правительству Англии он подчеркивал, что рабочие являются «рабами» капиталистов, на которых они работают, хотя если бы не они, капиталисты не смогли бы зарабатывать и приумножать свой капитал². Владелец фабрик должен уделять такое же внимание человеческим ресурсам, какое он уделяет оборудованию.

На примере своей фабрики, располагавшейся в Нью-Ланарке, Оуэн показывал, как правильно управлять наемными рабочими. Он оплачивал обучение для своих работников, тем самым повышая их квалификационный уровень. Также Оуэн старался объяснить рабочим, что их интересы должны совпадать с интересами фабрики и их отношение к труду оказывает влияние на качество производимой продукции. Эта фабрика имела огромный коммерческий успех, привлекла внимание общественности, заставила смотреть на трудящихся не как на рабов.

Последователем Роберта Оуэна был Генри Лоуренс Гант, который внес свой вклад в развитие теории управления персоналом. Американский инженер Г.Л. Гант в своей книге «Организация труда» применил аналитические методы для исследования отдельных производственных операций³. Ему удалось разработать свои методы планирования последовательности производственного процесса. Эти методы до сих пор

¹ Андерсон, К.М. Мексиканский проект Роберта Оуэна / К.М. Андерсон // История социалистических учений, 1987. М., 1987. – С. 47-49.

² Там же. С.65.

³ Покрапивный, А.Ф. Менеджмент и управление: учебник / под. ред. А.Ф. Покрапивного. – М.: Юнити, 2004. – 496 с.

внедряются на предприятиях, так как данная система «человек-машина» позволила связать мотивационные и организационные аспекты производства¹.

Трудовая мотивация представляет собой гуманизированные и приспособленные к современному уровню системы активизации человека, личностные качества, квалификация и интеллект которого оказывают влияние, в конечном счете, на качество труда. Мотивация труда появляется у работника тогда, когда возникает желание удовлетворить свои потребности (получить заработную плату или премию) с помощью трудовой деятельности.

По мнению В.И. Кардашова, если организация изначально не разработает систему мотивации персонала, то она не сможет эффективно функционировать и конкурировать².

Существуют разные виды мотиваций: модель мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макклелланда, Портера-Лоулера, но чаще всего в организациях применяют именно модель материальной мотивации. В основном все свои первичные потребности человек может удовлетворить через деньги. Чтобы заработать деньги, человек побуждает себя к определенным действиям, к труду. Труд для человека – это обязательное условие для жизни.

Зарождению инноваций способствует наличие нескончаемого творческого человеческого потенциала, посредством формирования новых идей и созданию новых технологий. Данные технологии способны повысить качество труда и снизить затраты физической силы работника. На сегодняшний день известны такие средства и способы труда:

- ручной;
- механизированный;
- автоматизированный;
- высокотехнологичный, с различной степенью участия человека.

¹ Рыкунов, В.И. Основы управления: Монография / В.И. Рыкунов. – М.: Изограф, 2000. – С. 32.

² Кардашов, В.И. Современные аспекты мотивации труда на предприятии / В.И. Кардашов // Вестник ТГПУ. 2005. – Вып. 5. – С. 96.

В начале эволюции труда стоял ручной труд, в котором преобладали затраты физических усилий, с использованием элементарных орудий труда. В итоге люди получали низкий коэффициент полезного действия и высокий удельный вес физических затрат, а обусловлено это было отсутствием технологий. В современном обществе, где это возможно, стараются уходить от ручного труда к механизированному.

Механизированный труд значительно упростил человеческую жизнь. С появлением на производстве машин и оборудования сократились затраты физического труда, уменьшились сроки изготовления и улучшилось качество продукции. Данный труд не требует от человека особых талантов, достаточно иметь определенные навыки или подготовку в данной сфере. Механический труд легко можно измерить в часах рабочего времени. Рассматривая труд как субстанцию стоимости, К. Маркс имел в виду механический труд.

Завершающей ступенью эволюции является автоматизация производства, при которой роль человека в производстве минимальна. Рабочий лишь контролирует данный процесс, используя только интеллектуальный труд. Выделяют две стадии автоматизации:

1. Рабочий цикл частично автоматизирован.
2. Полностью автоматизированный труд, под контролем и управлением человека.

В эпоху автоматизации интеллектуальный труд преобладает над физическим. Это предполагает значительное сокращение физической нагрузки на человека¹. На машины возлагается рутинная работа, в то время как люди руководят данным процессом, используя при этом только свои умственные способности.

Проработав два года на текстильной фабрике «Банкрофт», Г.Л. Гант добился значительного прогресса, введя департамент планирования и

¹ Товмсян, С.С. Философские проблемы труда и техники / С.С. Товмсян. – М., 1972.

систему «норма-премия»¹. Ему удалось определить интересы работающих и увязать их с интересами фабрики. При помощи мотивации «норма-премия» он добился превосходных результатов. Г.Л. Гант выяснил, что лучше, когда порядок, в котором должна выполняться работа, разрабатывается не рабочим (красильщиком), а профессиональным работником (менеджером) в офисе. Это позволит менеджеру следить за выполнением плана красильщиков². Также Г.Л. Гантом был учрежден метод систематического обучения персонала³. Он определил, что существует необходимость регулярно проходить обучение и повышать квалификационный уровень всем сотрудникам фабрики. Идея непрерывного обучения в современных условиях является важным элементом, определяющим качество человеческого капитала. Все красильщики и машинисты поощрялись материально, за выполнение плана они получали премии. Это стимулировало их качественно выполнять все инструкции на рабочих местах.

На фабрике «Банкрофт» была введена совершенно новая система оплаты труда – сдельная. При этом произошло сокращение рабочего дня на 25%, а заработная плата выросла на 20%. Но были и свои минусы: пришлось сократить большое количество людей, что привело к негодованию рабочих. Система планирования и система «норма-премия» позволили Г.Л. Ганту за пару лет работы на текстильной фабрике повысить квалификационный уровень всех сотрудников, производительность труда и выпуск производимой продукции.

Многие ученые в области экономики заметили, что инвестиции, вкладываемые в знания, способны сформировать такой человеческий капитал, который будет приносить своему предприятию огромную пользу. Возникает потребность поиска инструментов управления персоналом с высоким уровнем интеллекта. Основная задача менеджеров организации – это не только умственно развивать своих подчиненных, а также сохранить

¹ Платонов, С.Ф. Менеджмент: учебник для вузов / С.Ф. Платонов. – СПб.: Феникс, 2002. – С. 643.

² Кондак, А.В. Менеджмент: учебник / А.В. Кондак. – М.: Университет, 2000. – С. 456.

³ Там же. С. 460.

рабочие места, избежать текучести кадров, научить их преследовать и исполнять цели организации.

Если процесс управления рассматривать с позиции М.Х. Мескона, как совокупность различных процессов для достижения поставленной цели, то основная задача управления будет состоять в оптимальном использовании человеческого капитала. Однако процессы планирования, организации и контроля в отношении человеческих ресурсов сложнее, чем в отношении материальных ресурсов. Каждый работник организации должен обладать квалификацией и опытом работы для выполнения конкретных действий, назначаемых ему руководством. При этом обозначенных требований может быть недостаточно для эффективного выполнения процессов в силу отсутствия мотивации к труду. За выполнение определенных операций работник получает вознаграждение, которое можно рассматривать как мотивацию, способную выработать корпоративный дух, общие цели и стремление вместе достичь их.

Эффективная работа правильно подобранного коллектива позволит организации достигнуть плановых показателей финансово-экономической деятельности. Если персонал экономического субъекта работает как одна команда, дополняет друг друга, то вероятность текучести кадров будет минимальной. Вложения организации в человеческий капитал своих работников будет способствовать росту производительности и конкурентоспособности, а корпоративный дух будет формировать в коллективе определенные ценности, которые отвечают за качество выполненной работы.

В XXI веке люди столкнулись с высокотехнологическим трудом, который является результатом производственных и научных структур. Характерной чертой данного труда является не только постоянное внедрение инноваций в производство, но и обеспечение благоприятного соотношения цены на продукцию и издержек на изготовление этой продукции. Работники, задействованные в данном виде труда, получают

гораздо более высокую заработную плату, чем те, кто использует автоматизированный или ручной труд.

На высокотехнологическом предприятии степень выполнения работы людей отслеживают машины, что является хорошим побудителем к действию.

Одной из таких популярных программ является KPI-Drive, которая позволяет контролировать степень и качество выполнения поручений, оценивать ключевые показатели эффективности труда, начислять автоматизировано заработную плату, рассматривать кандидатуры на выплату премии. Данная система очень удобна тем, что обладает 100-процентной объективностью, она не способна, опираясь на свои предпочтения или симпатии, субъективно повысить оклад или выдать премию.

Любой труд несет в себе определенную мотивацию, то, что заставляет человека ежедневно идти на работу и проводить там по 6-8 часов. Именно удовлетворение своих материальных потребностей заставляет 45% работающих выходить на работу ежедневно. Но существуют и другие потребности, такие как завоевание авторитета, признание на рабочем месте, развитие своего творческого потенциала, а также получение дополнительных знаний, опыта. Многие работают, потому что этим занимались их предки, то есть ими двигают нравственные идеалы. Такой труд более творческий, насыщен моральными убеждениями, человек ощущает степень своей ответственности, когда продолжает дело своих предков.

Существует общепризнанное определение мотивации труда – это стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности.

Рассмотрим классификацию сотрудников по уровню мотивации (Рисунок 1.6).

Потребность в деньгах. Большинство людей, задействованных в производстве, работают только ради извлечения выгоды. Они способны выполнять рутинную работу, повторяющуюся изо дня в день. Редко

проявляют инициативу. Степень ответственности за выполненную работу достаточно низкая, а, следовательно, и низкое качество труда. Данный вид работников сложно заинтересовать действовать в интересах предприятия. Они крайне редко занимаются самообразованием, повышением квалификации и обычно часто меняют место работы¹.

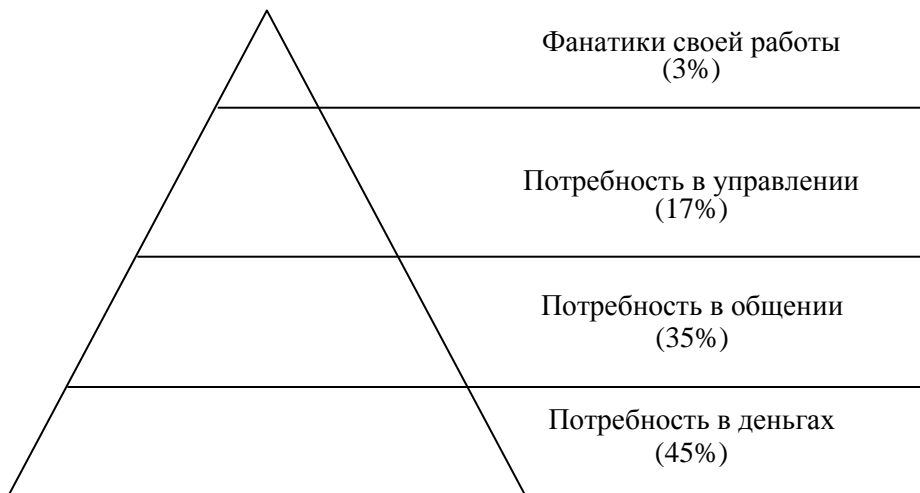


Рисунок 1.6 – Классификация сотрудников по уровню мотивации

Потребность в общении. Данный вид трудящихся мало заинтересован в самом производственном процессе. Такие люди устраиваются на работу ради новых знакомств, смены обстановки. Для управляющих достаточно сложно мотивировать таких людей. Они не способны работать индивидуально, чаще всего работают в команде. Но, в отличие от предыдущей группы, эти работники легко соглашаются на командировки или переходы в другой отдел или филиал. Их можно мотивировать знакомством с новыми людьми, сменой обстановки.

Потребность в управлении. Руководители, директора, организаторы трудового процесса являются самыми ответственными людьми на производстве. Они понимают важность своего положения и за свои обязательства перед производством и сотрудниками. Данную группу легко мотивировать, они работают ради авторитета, ради признания среди коллег,

¹ Кардашов, В.И. Современные аспекты мотивации труда на предприятии / В.И. Кардашов // Вестник ТГПУ. – 2005. – Вып. 5. – С. 98.

никогда не уклоняются от дополнительной работы. Очень маленький процент людей, способных творчески подходить к своей работе, принимать серьезные решения и руководить другими людьми.

Фанатики своей работы. Такая группа людей достаточно редко встречается на производстве. Это истинные трудоголики, всегда идущие на риск и не признающие стандартов. Именно эти люди, не подчиняющиеся принципам производства, способны внести новизну в рабочий процесс, а также вывести свое предприятие на новый уровень. Потенциал таких людей огромный. Работники данной группы работают не ради финансового вознаграждения, а ради своих идей. Они крайне редко занимают руководящие должности в силу того, что карьерный рост их мало интересует. Обычно это люди умственного труда, работают исключительно для реализации своего творческого потенциала.

Для каждой из этих групп следует развить свою модель мотивации, так как подчинить персонал, заставить его действовать в интересах организации, качественно выполнять свою работу можно, только если удовлетворить потребности подчиненного (Рисунок 1.7).

Исходя из рисунка 1.7 получаем, что человеку для выполнения качественной работы, в первую очередь, требуется удовлетворение своих материальных и нематериальных потребностей. Поэтому мотивация не может считаться полноценной гарантией получения качественно выполненной работы, пока не будут также удовлетворены физиологические потребности работника.

Основной задачей руководителя при эффективном управлении человеческим капиталом является объединение в трудовые группы сотрудников отдела, а точнее, объединение их профессиональных знаний и способностей к труду для достижения стратегических целей организации.

Быстроразвивающиеся высокие, информационные и коммуникационные технологии требуют активизации поиска новых

направлений, разработок, инновационных решений, направленных на развитие организационных инноваций.

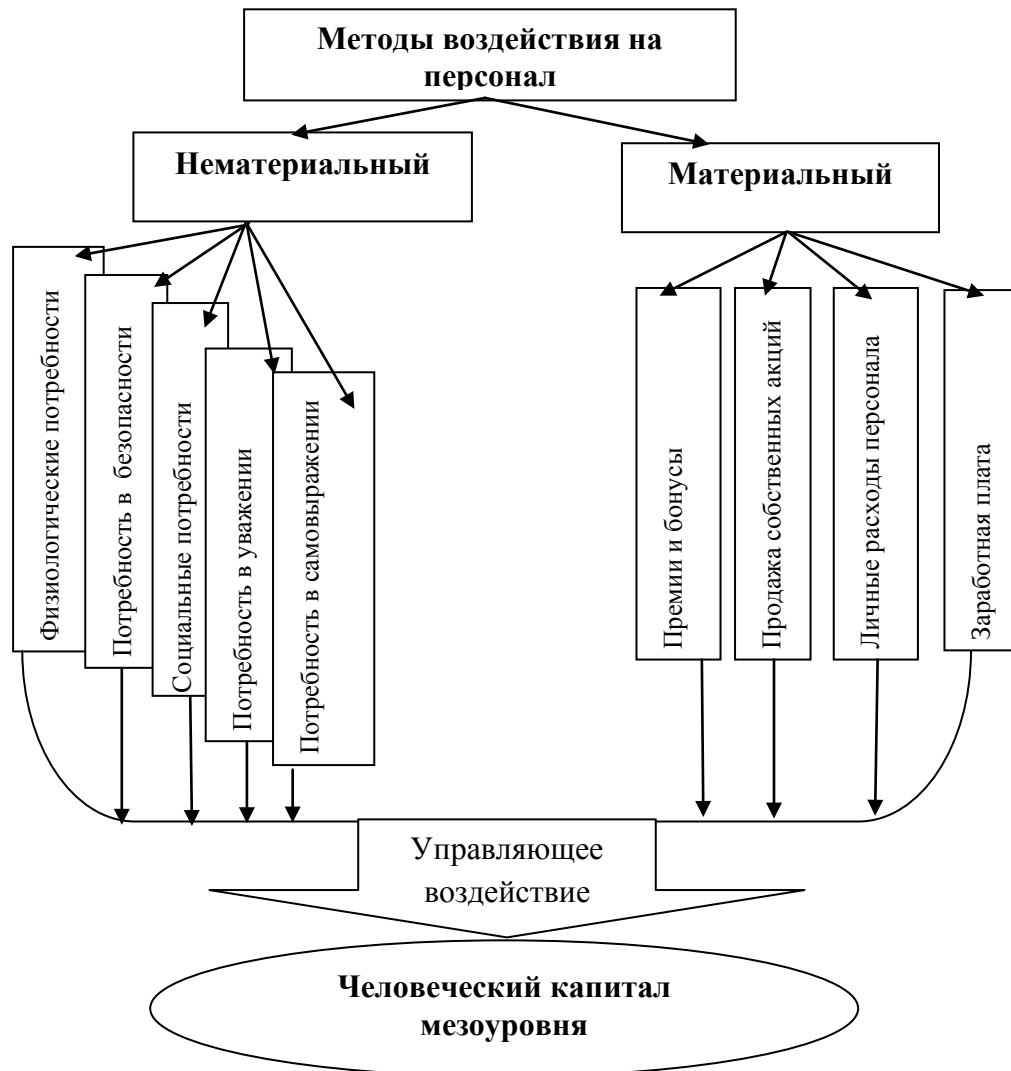


Рисунок 1.7 – Методы управляющего воздействия на человеческий капитал мезоуровня

Для успешного развития современной организации необходимо применение в своей деятельности инноваций и знаний. Инновационными методами управления человеческим капиталом являются организационные инновации, инновационная культура и поведение, HR-технологии и кадровое планирование¹ (Рисунок 1.8).

¹ Носкова, К.А. Анализ практики управления человеческим капиталом, обеспечивающей инновационное развитие организаций [Электронный ресурс] / К.А. Носкова // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 4. Ч. 1. – Режим доступа: <https://web.snauka.ru/issues/2014/04/33106>

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ



Рисунок 1.8 – Инновационные методы управления человеческим капиталом*

*составлено на основе: Носкова К.А. Анализ практики управления человеческим капиталом, обеспечивающей инновационное развитие организаций [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 4. Ч. 1. – Режим доступа: <https://web.snauka.ru/issues/2014/04/33106>

Таким образом, развитие инновационного поведения сотрудников способствует повышению организационной эффективности. Инновация имеет более широкий охват всей организации, влияющий на эффективность бизнеса через практики управления человеческим капиталом.

Практика управления человеческим капиталом способствует развитию инновационного поведения сотрудников, создает возможность, при которой поведение сотрудника может быть приведено в соответствие с организационными целями. Конкурентное преимущество в современной бизнес-среде достигается за счет развития инновационного потенциала сотрудников.

На сегодняшний день руководители организаций в практике по управлению человеческим капиталом ставят перед собой цели создания новых мотиваций труда и повышения активности своего персонала. Создание новых эффективных форм привлечения индивида к труду должны благоприятно сказаться на становлении организационного процесса. Создаются новые меры воздействия в виде материального вознаграждения (бонусы за выполненную в срок качественную работу), моральных поощрений (признание сотрудника среди коллег).

Особое значение с точки зрения воспроизводства человеческого капитала имеет национальная политика в области образования¹. Затрагиваются общие принципы построения образовательной системы всей страны, которые в дальнейшем будут влиять на профессионализм выпускников вузов. На это оказывает влияние не только качество преподавания, но и доступность образования, а также взаимосвязь с производственной сферой во время учебы в вузе.

¹ Вигурская, С.П. Воспроизводство человеческого капитала специалистов инновационной сферы экономики в системе послевузовского образования : автореф. дис. ... канд. экон. наук / С.П. Вигурская. – Орел, 2001. – С. 10-11.

1.3. Характеристика методов оценки человеческого капитала в условиях инновационного развития организации

Исследования многих ученых относительно сущности человеческого капитала, начиная с XVIII века, позволяют выделить классический подход к определению его как актива. Однако знания и способности человека имеют нематериальный характер и, в отличие от материальных объектов, возникает проблема измерения и оценки человеческого капитала. Количественная оценка человеческого капитала имеет ключевое значение для принятия решений при разработке направлений государственной политики, в том числе оценки уровня производительности системы образования, формирования научной сферы, выявления факторов экономического роста и структуризации рынка труда.

В 2013 году вопросы измерения человеческого капитала приобретают методическое обоснование благодаря созданию Целевой группы на Конференции европейских статистиков (КЕС). Целевая группа по измерению человеческого капитала должна была проработать концептуальные основы, базовые принципы и обобщить лучшие практики в вопросах оценки человеческого капитала. Основное внимание уделялось разработке единой методологии на основе экспериментальных спутниковых счетов человеческого капитала, благодаря которой разные страны могут построить свою систему оценки, а также провести межстрановые сравнения¹.

Методика измерения человеческого капитала играет важное значение для определения модели долгосрочного социально-экономического развития страны, факторов устойчивого развития, оценки запаса человеческого капитала, вклада инвестиций в изменение человеческого капитала, его отдачу в рамках повышения производительности труда и роста инновационной составляющей.

¹ Руководство по измерению человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2016/ECESTAT20166_R.pdf (дата обращения: 25.08.2020)

В Руководстве по измерению человеческого капитала, разработанном Целевой группой, в рамках Европейской экономической комиссии ООН, описывается механизм получения человеком прямой экономической отдачи от инвестиций в его человеческий капитал. При этом спорным моментом является не включение в оценку и не учет побочных последствий в результате инвестирования в человеческий капитал как внутри страны, так и за ее пределами¹. Важность учета побочных последствий не вызывает сомнения, однако на данный момент их измерение затруднено в виду отсутствия утвержденной методики и требует проработки методологических основ их оценки.

На основе данных о трудовой деятельности на рынке Джоргенсон и Фраумени предложили проводить условную стоимостную оценку нерыночного труда. Однако возникает вопрос о корректности такой оценки, так как формы отдачи от человеческого капитала разнообразны. Среди них можно выделить досуг, полезность и т.д., что на данный момент невозможно оценить, а потребность или спрос на получение данных о нерыночной трудовой деятельности является существенным и в тоже время дискуссионным моментом среди ученых.

В Руководстве по измерению человеческого капитала определено, что человеческий капитал включает два элемента – образование и профессиональную подготовку, с помощью которых можно измерить итоговый показатель. Описание количества человеческого капитала производится через формируемые навыки, которые условно разделяют на два вида: общецелевые и специальные производственные. Первый вид навыков оценить возможно, в том числе эмпирическим путем, так как в рамках образования человек приобретает общие когнитивные навыки, в частности языковые, математические и другие. Развитие аналитических способностей, организаторских навыков, критического мышления, профессиональной

¹ Руководство по измерению человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2016/ECECESSTAT20166_R.pdf (дата обращения: 25.08.2020)

коммуникации и т.д. возможно только при специальной или профессиональной подготовке.

При измерении человеческого капитала возникают сложности в связи с неоднородностью его формирования по сферам экономики. Каждый человек обладает определенными навыками, которые различаются по работникам, поэтому можно говорить о формировании разного человеческого капитала, что подтверждает вывод о его разнородности.

Если работники организации относятся к одной категории, то это не означает, что у них одинаковый уровень образования и сформированные навыки. Даже наличие равного уровня образования не позволяет говорить об одинаковом уровне образовательного капитала, при этом набор профессиональных качеств может совпадать у разных людей. Такое различие возможно в результате получения образования разного качества в виду наличия таких факторов, как уровень профессионализма учителей, количества обучающихся, разница в учебных планах, в наличии или отсутствии практико-ориентированного подхода и т.д. Отмеченные сложности к измерению человеческого капитала влияют на его оценку, при этом некоторые методы позволяют учитывать различия в качестве образования как одной из составляющих человеческого капитала.

На протяжении длительного времени ученые спорят о возможности суммирования составляющих при оценке человеческого капитала. В связи с особой природой его формирования, отличающей от других видов капитала, правильным является подход определения индивидуального человеческого капитала, а затем расчета обобщенного показателя на разных уровнях¹.

В настоящее время в современной научной литературе выделяются две методики оценки человеческого капитала: методика без математической оценки и методика с математическим анализом (Рисунок 1.9).

¹ Руководство по измерению человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2016/ECECESSTAT20166_R.pdf (дата обращения: 25.08.2020)

Данные методики отличаются подходом, заложенным в основу оценки человеческого капитала.



Рисунок 1.9 – Сравнительные параметры методик оценки человеческого капитала

Важность воспроизводства рабочей силы обосновывал К. Маркс, он определял цену рабочей силы и прибавочной стоимости тремя факторами: длиной рабочего дня; нормальной интенсивностью труда; производительной силой труда¹. В результате его исследований была выведена формула соотношения прибавочной стоимости к стоимости рабочей силы:

$$\frac{\text{Прибавочная стоимость (m)}}{\text{Переменный капитал (v)}} = \frac{\text{Прибавочная стоимость (m)}}{\text{Стоимость рабочей силы}} = \frac{\text{Прибавочный труд}}{\text{Необходимый труд}} \quad (1.1)$$

¹ Маркс, К. Капитал. Том 1 [Электронный ресурс] / К. Маркс. – Режим доступа: <http://www.esperanto.mv.ru / Marksismo /Kapital1/index.html> (дата обращения: 31.07.2017).

К. Маркс предлагал выделять два потока денежных средств в рамках организации: один поток должен быть направлен на финансирование средств производства, а второй – на расходование и поддержание рабочей силы. Из формулы 1.1 видно, что часть капитала, превращенная в рабочую силу, в процессе производства должна изменить и свою стоимость.

Не только К. Маркс уделял внимание проблемам воспроизводства рабочей силы. Так, в октябре 1966 года на XI Международной конференции по статистике труда, которая проходила в Женеве, была принята Резолюция о затратах на рабочую силу¹. В резолюцию вошла классификация затрат на формирование и поддержание рабочей силы. В структуру вошли 10 групп, в каждую из которых входили еще дополнительные подгруппы (Рисунок 1.10).



Рисунок 1.10 – Классификация затрат на рабочую силу

¹ Учебно-методические материалы «Статистика». Курс социально-экономической статистики. Под ред. Назарова М.Г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.std72.ru/dir/statistika/kurs_socialno_ekonomicheskoy_statistiki_pod_red_nazarova_m_g/226 (дата обращения: 21.08.2018)

По аналогии с исследованием Карла Маркса, данная классификация содержит условно-постоянные и условно-переменные расходы с показателями m и v (формула 1.1). Прибавочная стоимость как составляющий элемент общественной стоимости рабочей силы определяется интеллектуальной и профессиональной насыщенностью работника.

Современные взгляды на оценку человеческого капитала уже имеют математическое обоснование (Рисунок 1.9). Так, оценка человеческого капитала через показатель «гудвилл» на сегодняшний день является одной из самых популярных. Из современных соотечественников данную тему изучали: Е.Л. Балашов, Г.И. Вовненко, Н.А. Горелов, Б.В. Донгак, М.В. Дулясова, С.В. Комаров, К.В. Коптева, Е.В. Куницкая, О.Н. Литун, О.В. Лосева, М.А. Меньшикова, А.Н. Мухаметшина, Г.Н. Тугускина, Т.Р. Ханнанова, Д.С. Яковлев.

Первоначально показатель «гудвилл» включал в себя исключительно территориальное расположение объекта, что раньше являлось одним из сильнейших преимуществ перед конкурентами¹. На сегодняшний день нет четкой трактовки данного понятия. При этом все научное сообщество едино в том, что гудвилл – это ключевой фактор для успешного ведения бизнеса, поскольку он позволяет извлечь экстраординарную прибыль, не привлекая при этом дополнительных активов².

Предлагаем составить сравнительную таблицу по составным элементам человеческого капитала и гудвилл-ресурсам, взаимосвязь которых может обеспечить значительный рост гудвилла компании на долгосрочный период (Рисунок 1.11).

Главная особенность гудвилла – сочетание в себе нематериальных преимуществ компании. Правильное использование менеджерами данных

¹ Как деловая репутация компании связана с каменоломней. От редакции [Электронный ресурс] // Финансовый директор. – 2012.– №5. – Режим доступа: <http://e.fd.ru/magazineprint.aspx?mid=9703>(дата обращения: 05.08. 2013).

² Яковлев, Д.С. Стратегическое управление человеческим капиталом как элементом гудвилл-ресурса компании / Д.С. Яковлев, Е.В. Куницкая // Проблемы развития предприятий: теория и практика: сборник статей VII Всероссийской научно-практической конференции / Под научной редакцией В.И. Будиной. Пенза, 2014. – С. 106-107.

ресурсов позволит компании получить беспрекословное конкурентное преимущество и рост прибыли в долгосрочной перспективе.



Рисунок 1.11 – Сравнительная таблица элементов человеческого капитала и показателей гудвилл-ресурсов

Согласно Руководству по измерению человеческого капитала, подготовленного Целевой группой в рамках Европейской экономической комиссии ООН, предложены к использованию ряд подходов.

Данные подходы можно разделить на прямые и косвенные, характеристики и особенности которых представим в таблице 1.2.

Косвенный подход предусматривает оценку человеческого капитала через определение текущей стоимости актива, имеет ряд недостатков, в частности отсутствие информационного массива данных, которые переориентируют на применение прямых методов.

Среди прямых подходов к оценке человеческого капитала можно выделить подходы на основе расходов и на основе доходов, которые, хотя и имеют разную направленность средств – на основе вложений или расходов либо на основе доходов или получаемых благ, но позволяют использовать стоимостные показатели при расчете. При этом оценка человеческого капитала на основе дохода будет выше, чем по расходам. Данный факт объясняется рядом обстоятельств: во-первых, не всегда доход получаем благодаря составляющим человеческого капитала; во-вторых, не все компоненты человеческого капитала формируются за счет вложений в него или расходов, многое зависит от наследственной генетики.

Подход на основе показателей отличается от вышеприведенных тем, что базируется на использовании нескольких показателей, которые имеют разную метрику. При этом все показатели связаны с вложениями в образование. Образование среди всех составляющих человеческого капитала является ключевым компонентом.

Для измерения человеческого капитала используют показатели, условно объединенные в две группы:

- показатели, характеризующие направления инвестиций в человеческий капитал;
- показатели состояния человеческого капитала в целом или показатели запаса человеческого капитала.

Сравнение рассмотренных методик оценки человеческого капитала приводит к выводу, что сам капитал формируется под воздействием многих факторов и является результатом образования, профессиональной подготовки и получаемого опыта человеком, причем последний компонент формируется не только в рамках трудовой деятельности, но и обычной повседневной деятельности. Измерение человеческого капитала требует наличия информационных данных для получения достоверной оценки в зависимости от особенностей трудовой деятельности и отраслевой принадлежности.

Таблица 1.2 – Характеристика подходов и методов оценки человеческого капитала, разработанных Целевой группой по измерению человеческого капитала в рамках Европейской экономической комиссий ООН*

Наименование подхода	Характеристика подхода	Основа расчета	Преимущества и недостатки подхода
1	2	3	4
1. Косвенный	используется остаточный способ для оценки капитала. Первым применил данный подход Всемирный банк	закладывается допущение, что дисконтированная стоимость благ в течение срока использования человеческого капитала будет равна текущей стоимости этого актива	<u>Преимущества:</u> может применяться к большому числу стран. <u>Недостатки:</u> 1) не учитываются при оценке нерыночные блага различных капитальных запасов; 2) неточности в расчетах составляющих человеческого капитала отражаются на результирующем показателе оценки; 3) во временном разрезе не объясняет природу изменения запаса человеческого капитала; 4) отсутствует возможность выделения человеческого капитала из совокупного нематериального капитала. Наличие ограничений не позволяет рекомендовать подход к использованию в рамках Руководства по измерению человеческого капитала.
2. Прямой	используется показатель запаса человеческого капитала для его оценки. Информационной базой являются данные по составляющим человеческого капитала.	основа расчета изменяется в зависимости от разновидностей прямого подхода: 1) на основе расходов; 2) на основе дохода на протяжении жизни; 3) на основе показателей.	<u>Преимущества:</u> обеспечивает оценку результирующего запаса человеческого капитала, определяет валовые накопления основного капитала, позволяет получить дополнительную информацию по показателям выпуска образования. <u>Недостатки</u> индивидуальны по разновидностям подхода.

1	2	3	4
1) на основе расходов	расчет стоимости человеческого капитала связан с определением дисконтированной стоимости потока прошлых инвестиций, при этом учитываются расходы самого человека, его семьи, организации-работодателя и государственных органов	основой метода являются данные о расходах на производство человеческого капитала и нормы амортизации. Кроме рыночных расходов, возможно включить в расчет нерыночные, в частности затраты времени на образование и другие.	<u>Преимущества:</u> возможность применения метода к оценке человеческого капитала благодаря наличию информации о расходах, которая отражается в отчетности для целей бухгалтерского и управленческого учета.
2) на основе дохода на протяжении жизни	позволяет определить запас человеческого капитала на основе всех доходов, получаемых в будущем	человеческий капитал определяется как сумма дисконтированной стоимости доходов, получаемых на протяжении всей жизни	<u>Недостатки:</u> расчет человеческого капитала основан на использовании данных в будущем, т.е. определяется возможный доход от осуществленных вложений в его производство
3) на основе показателей	используются показатели выпуска образования	для измерения человеческого капитала используют показатели: уровень грамотности взрослого населения; охват образованием и средняя продолжительность образования.	<u>Недостатки:</u> отсутствует единая метрика у предлагаемых для оценки человеческого капитала показателей, при этом информационная база для их использования широко представлена.

* составлено на основе Руководство по измерению человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2016/ECESTAT20166_R.pdf

Оценка человеческого капитала в структурах со значительной интеллектуальной составляющей очень важна, особенно если предприятие реализует инновационные стратегии, внедряет инновации и нововведения. Для успешной реализации инновационных стратегий существует необходимость оценки внедрения передовых методов, как в технологические процессы, так и в управление человеческим капиталом, что является существенным фактором повышения эффективности деятельности предприятий в целом. В связи с этим, считаем необходимым внедрить в инновационных организациях понятие инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала и предложить вариант его расчета для последующего анализа и принятия управленческих решений в отношении элементов стимулирования.

Считаем, что проводить оценку инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала необходимо на разных уровнях структуры управления инновационной деятельностью. Для этого предлагаем разделить персонала на четыре уровня соответствия инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала (Таблица 1.3).

Таблица 1.3 – Уровни соответствия инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала

Уровень	Состав
Высшее звено	Генеральный директор и члены правления
Среднее звено	Менеджеры среднего звена
Ключевые специалисты	Отдельные сотрудники структурного подразделения инновационной деятельности
Рядовой персонал	Рабочий персонал, занимающийся разработкой и внедрением проектов и инноваций

Для оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала предлагаем разработанную нами систему балльной оценки персонала по определенным критериям представить в таблице 1.4.

Таблица 1.4 – Показатели оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала

Показатель	Детализация	Оценка, балл
1	2	3
Образование	Дополнительное высшее	4
	Высшее	3
	Среднее профессиональное	2
	Среднее	1
Опыт работы по профессии	Более 5 лет	4
	От 3 до 5 лет	3
	От 1 до 3 лет	2
	Менее 1	1
Опыт работы в инновационной деятельности	Более 5 лет	4
	От 3 до 5 лет	3
	От 1 до 3 лет	2
	Менее 1	1
Наличие дипломов / сертификатов по профилю	Есть	2
	Нет	1
Возраст сотрудника	До 30 лет	1
	От 30 до 40 лет	4
	От 40 до 50 лет	3
	Старше 50 лет	2
Участие в разработке и внедрении инноваций	Да	2
	Нет	1
Наличие реализуемых собственных идей	Да	2
	Нет	1
Участие в завершенных проектах	Да	2
	Нет	1
Наличие завершенных и внедренных собственных разработок	Да	2
	Нет	1

Расчет оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала предлагаем проводить следующим образом:

$$ЧК_{ии} = \sum_1^n P_i \quad (1.2)$$

где: P_i – значение i -го показателя (в баллах);

\sum_1^n – сумма показателей от 1 до n .

Балл каждого сотрудника может варьироваться в определенном интервале в зависимости от его принадлежности к уровню инновационной

составляющей индивидуального человеческого капитала. Можно также рассчитать средний балл по уровню, который будет являться базовым при выявлении отклонений, и способствовать принятию решений управленческим персоналом о необходимости повышения оценочного значения инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала. Кроме того, с помощью данного показателя можно проводить оценку и анализ межуровневого показателя инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала.

Считаем необходимым производить расчет эффективности инвестирования в инновационную составляющую индивидуального человеческого капитала организации. Для этого предлагаем ввести следующую формулу (1.3):

$$Э_{\text{чк}_{\text{ии}}} = \frac{\text{Прибыль от инновационной деятельности}}{\text{Инвестиции в инновационную составляющую индивидуального человеческого капитала}} \times 100\% \quad (1.3)$$

Данный показатель будет полезен в практическом плане при принятии управленческих решений руководством о целесообразности вложений в развитие инновационной деятельности, а также в сфере управления человеческим капиталом организации.

Таким образом, проведенное исследование методов оценки человеческого капитала позволило выделить основные возможности и сложности в измерении составляющих человеческого капитала, а также предложить уровневую систему оценки в интересах инновационного развития организации. В связи со спецификой оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала предложена формула балльной оценки в зависимости от принадлежности работника к конкретному уровню. Разработанные показатели оценки позволят проводить сравнительный анализ по работникам одного уровня, а также делать межуровневый разрез, принимать решение о необходимости вложений в человеческий капитал, его инновационную составляющую.

2. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

2.1. Система управления человеческим капиталом на разных стадиях жизненного цикла инновации

Для изучения динамики развития экономического роста принято использовать анализ «жизненного цикла» инноваций. Способность применить инструментальной концепции позволит проанализировать развитие экономической системы на протяжении определенного временного промежутка, а также даст возможность выявить причины, оказывающее значительное влияние на ее формирование и развитие. Совершенствование методологии формирования и управления жизненным циклом способно создать эффективный инструментальной по обеспечению устойчивой ситуации в любой экономической структуре.

Жизненный цикл состоит из множества закономерных преобразований с момента возникновения до момента исчезновения, проходя все временные стадии один за другим. Отечественные экономисты выделяют пять основных моделей жизненного цикла.

Жизненный цикл отрасли (товара) – временной промежуток, в котором отрасль проходит от стадии создания товара, его внедрения на рынок (в этот период отрасль может быть монополистом, если товар принципиально новый), распространения на другие сегменты (в этот период отрасль получает наивысшую прибыль) и завершающая стадия снятия товара с производства. Сфера таких исследований весьма разнообразна и получила освещение в ряде научных направлений. Изучению жизненного цикла отрасли (товара) посвящены работы С.А. Баканова¹, Л.Ф. Давлетбаевой¹, Т.В. Мокиевой² и др.

¹ Баканов, С.А. Перспективы использования теории «жизненного цикла товара» в историко-экономических исследованиях / С.А. Баканова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 4 (142). – С. 164-167.

Жизненный цикл организации – совокупность стадий развития, которые проходит компания с момента ее основания и до закрытия. Чаще всего, изображая графически жизненный путь фирмы, по оси абсцисс откладываются временные периоды (становление, рост, зрелость, смерть), по оси ординат – объемы продаж организации. Описание жизненного цикла организации можно встретить в трудах: В.Э. Абдулиной³, А.В. Козловой⁴, Г.В. Широковой⁵.

Жизненный цикл бизнеса подчиняется заранее составленному бизнес-плану, в котором отражены пять стадий проживания (становление, выход в ноль, рост, зрелость и ликвидация). Изучению жизненного цикла бизнеса можно встретить в работах Д.А. Волкова⁶ и В.С. Осипова⁷.

Жизненный цикл технологий – также имеет временные стадии, которые сменяют друг друга в зависимости от объема капиталовложений и применяемых теоретических знаний в производственном процессе. Вопросы жизненного цикла технологий нашли отражение в работах: И.И. Афиногеновой, Т.Р. Мешковой⁸, А.В. Парфенова.

Жизненный цикл инноваций – это совокупность взаимосвязанных процессов координированных на создание и внедрение различного рода новшеств на разных временных этапах от момента разработки до снятия с

¹ Давлетбаева, Л.Ф. Жизненный цикл товара / Л.Ф. Давлетбаева // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – № 13 (119). – С. 26-30.

² Мокеева, Т.В. Концепции жизненного цикла в системе теоретической экономики / Т.В. Мокеева // Московский экономический журнал. – 2020. – № 9. – С. 347-354.

³ Абдулина, В.Э. Жизненный цикл организации и его практическое применение на основе анализа коммерческой организации / В.Э. Абдулина // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. № 3 (30). – С. 30.

⁴ Козлова, А.В. Жизненный цикл организации на примере компании ОАО «РУСАЛ» / А.В. Козлова // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы Международной научной конференции. – 2011. – С. 113-117.

⁵ Широкова, Г.В. Основные направления исследований в теории жизненного цикла организации / Г.В. Широкова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2006. – № 2. – С. 25-42.

⁶ Волков, Д.А. Стадии и жизненные циклы развития семейного бизнеса / Д.А. Волков // Российское предпринимательство. – 2011. – № 3-2. – С. 11-16.

⁷ Осипов, В.С. Жизненный цикл продукта, созданного на основе концепции управления цепочкой ценности / В.С. Осипов // Научное мнение. – 2013. – № 11. – С. 323-326.

⁸ Мешкова, Т.Р. Жизненный цикл инвестиционных технологий / Т.Р. Мешкова, И.Н. Афиногенова // Теория науки. – 2013. – № 4. – С. 72-75.

производства. Работы Т.В. Мокеевой, Н.С. Рычихиной¹, А.Н. Самолдина² наиболее полно отражают жизненный цикл инноваций.

В результате проведенного анализа моделей жизненного цикла отмечаем следующее: все модели можно изобразить графически, ось абсцисс чаще всего отражает временной промежуток. Модели включают в себя стадию зарождения (основания), затем роста, угасания или спада и завершает все ликвидация³ (Рисунок 2.1).

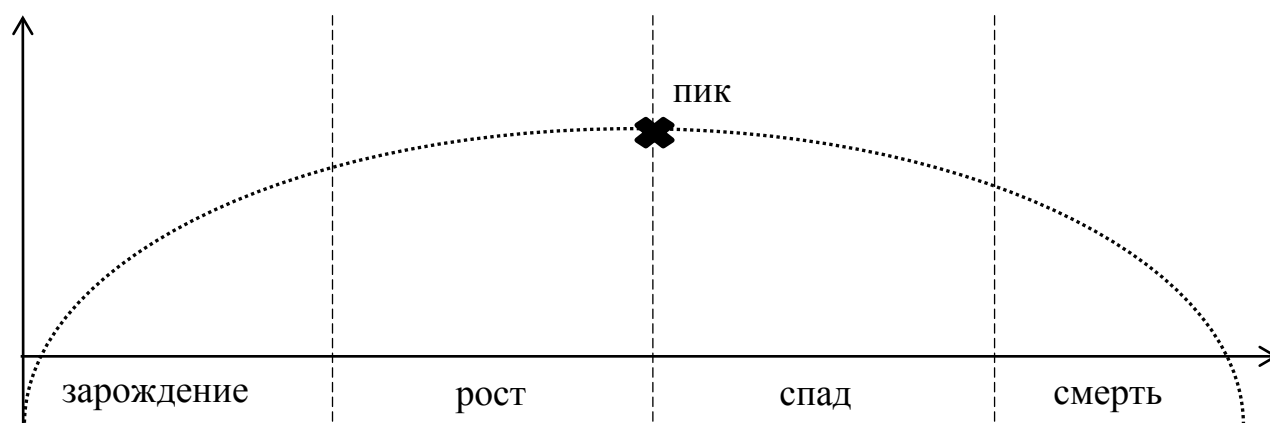


Рисунок 2.1 – Концепция жизненного цикла, отраженная графическим путем

На рисунке 2.1 приведен один фрагмент волны с момента зарождения до смерти, но в период существования товара, организации, технологий или инноваций может быть несколько волн, представленных на рисунке 2.2.

Следует отметить, что после завершения жизненного цикла и с зарождением нового точка пика депрессии будет стремиться быть выше, чем в предыдущем периоде.

¹ Рычихина, Н.С. Инновационная модель управления «жизненным циклом» экономической системы посредством реструктуризации / Н.С. Рычихина // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2015. – № 1 (41). – С. 98-101.

² Самолдин, А.Н. Жизненный цикл инноваций / А.Н. Самолдин // Вестник университета. – 2015. – № 2. – С. 127-132.

³ Балашова, Ю.Г. Система управления человеческим капиталом на разных стадиях жизненного цикла инноваций / Ю.Г. Балашова // Фундаментальные исследования. – 2021. – № 6. – С. 11-15.

Следует отметить, что некоторые положения, высказанные нами, носят аналитический характер и не исключают других точек зрения. Так, С.А. Агарков, Е.С. Кузнецова, М.О. Грязнова в своей работе «Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика»¹ описывают процесс долговременного жизненного цикла с полным возвращением точки депрессии в то же место, как и в предыдущем периоде.

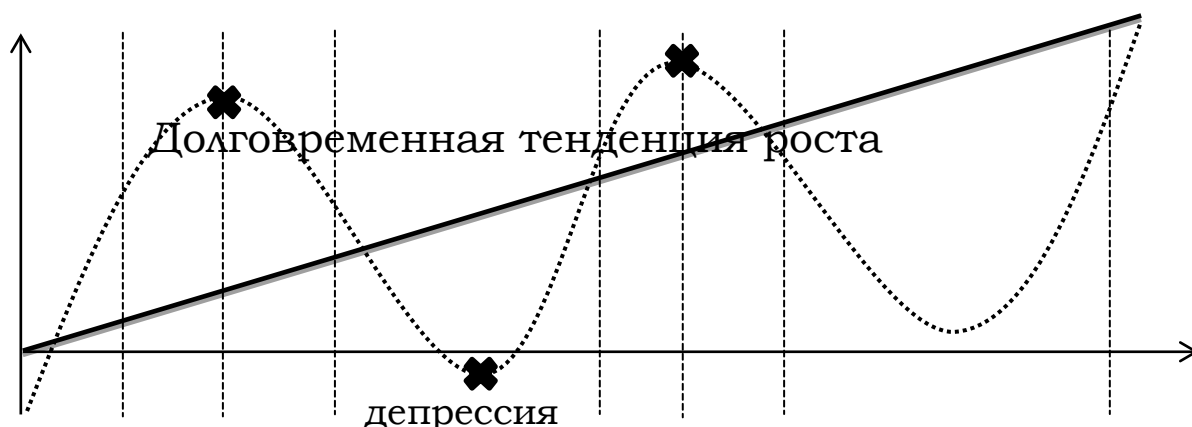


Рисунок 2.2 – Жизненный цикл с долговременной тенденцией роста

Чтобы обосновать правильность нашей точки зрения, необходимо, прежде всего, рассмотреть конкретную модель жизненного цикла во временном пространстве, обусловленном современным состоянием и развитием инновационной экономики. Остановимся на жизненном цикле инноваций.

Инновации – это нововведения, создаваемые для удовлетворения человеческих потребностей. Формирование инноваций происходит за счет совокупности накопленных знаний и практического опыта, то есть инновации не могут существовать отдельно от индивидуального человеческого капитала. Так же как и все жизненные циклы разделены на временные отрезки, жизненный цикл инноваций представлен в рамках

¹ Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика / С.А. Агарков, Е.С. Кузнецова, М.О. Грязнова Федеральное агентство по рыболовству, Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Мурманский гос. технический ун-т». – М.: Акад. естествознания, 2011. – 143 с.

определенных временных стадий. Индивидуальный человеческий капитал оказывает большое влияние на инновации особенно в первых стадиях, когда инновации только зарождаются и начинают развиваться. При эффективном управлении индивидуальным человеческим капиталом внутри каждой стадии можно максимально оттеснить момент падения рынка или угасания, либо смягчить финансовые потери при наступлении пика депрессии. Попробуем теперь проанализировать все стадии, и как изменяется индивидуальный человеческий капитал во время жизненного цикла инноваций.

Стадия исследования. Первая стадия требует сбора информации и формирования рабочей группы с наличием определенного практического опыта и теоретических знаний, а также с определенным складом ума, способных на создание принципиально нового продукта. В период первого жизненного цикла необходимо провести ряд маркетинговых исследований, что поможет избежать крупных финансовых потерь в период запуска производственного процесса и распространения продукта на рынке. Эффективное управление индивидуальным человеческим капиталом на этой стадии позволит ускорить процесс создания инноваций и выхода их на рынок. В период исследования уровень индивидуального человеческого капитала практически достигает своего максимума, он продолжает медленно расти до следующего жизненного этапа инноваций (Рисунок 2.3).

Стадия разработки. В этот период уровень человеческого капитала достигает своего максимума и после завершения этого периода начинает медленно снижаться. Также в этот период жизненного цикла возрастает роль финансовых вложений. Проводятся опытно-конструкторские работы, которые требуют переделанных вложений.

Стадия апробации. Эта стадия позволяет вывести инновации на совершенно иной уровень, продукт в этот период уже может быть узнаваем. При этом все прикладные исследования проведены в полном объеме. Индивидуальный человеческий капитал продолжает снижаться, а жизненный цикл инноваций наоборот начинает расти.

Стадия выхода на рынок. С момента выхода на рынок роль инноваций резко возрастает, так же в этот период требуются большие финансовые затраты для запуска производства и оформления необходимых документов. В этот период можно провести дополнительные маркетинговые исследования, это даст возможность лучше оценить все слабые места, вовремя их устранить. Возможно, потребуется набрать команду аналитиков с определенными теоретическими познаниями и практическим опытом для того, чтобы продажи быстро достигли пика и максимально долго могли удерживать свои позиции. После производства инновации и доведения до потребителей, следует предоставление услуг, обеспечение безаварийной работы, а также модернизация инновации с последующей ликвидацией.

Стадия стабилизации рынка. Продажа или реализация инноваций предполагает, что в целом жизненный цикл инновации прошел успешно. В этом случае именно рынок является основным оценщиком реализуемой инновации. Данный этап инновации предполагает процесс распространения. Далее инновация со временем приобретает определенный набор свойств и показателей качества, занимает определенную нишу на рынке. Одна из самых длительных стадий по своему временному промежутку. В поиске новых потребителей могут быть дополнительно проведены исследования и опрос. В случае привлечения дополнительного интеллектуального ресурса могут быть внесены доработки в инновационный продукт, тем самым увеличив жизненный цикл инноваций, инновационный процесс обретает устойчивость на своем рынке.

Стадия сокращения и стадия падения рынка. Данная стадия характерна для любого продукта, товара, который уже исчерпал свои инновационные признаки и является устаревшим как морально, так и физически. В результате товар вытесняется с рынка в связи с появлением новых товаров-конкурентов, по свойствам, превосходящим существующий товар.

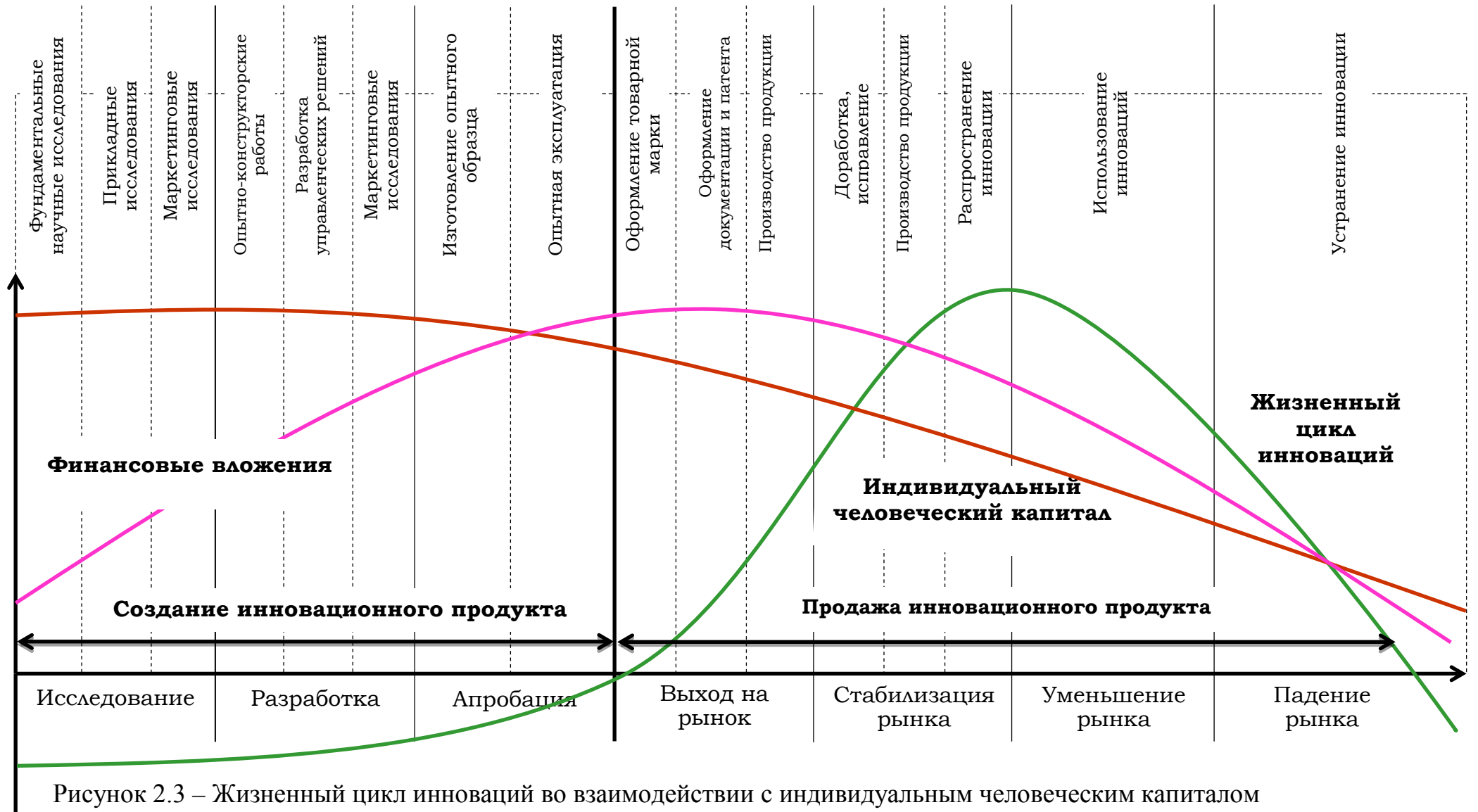


Рисунок 2.3 – Жизненный цикл инноваций во взаимодействии с индивидуальным человеческим капиталом

При формировании системы управления индивидуальным человеческим капиталом на инновационно-активных предприятиях необходимо акцентировать внимание не только на стадии жизненного цикла инноваций, но и на их виды. В настоящее время в научной литературе выделяют три укрупненных вида инноваций: продуктовые, технологические и управленческие инновации. Создание и развитие каждого из видов инноваций на предприятиях требует от персонала определенных знаний, навыков и умений, имеющие свою специфику и различия, присущие конкретному виду инноваций. На рисунке 2.4 представим особенности оценки индивидуального человеческого капитала в зависимости от вида инноваций.

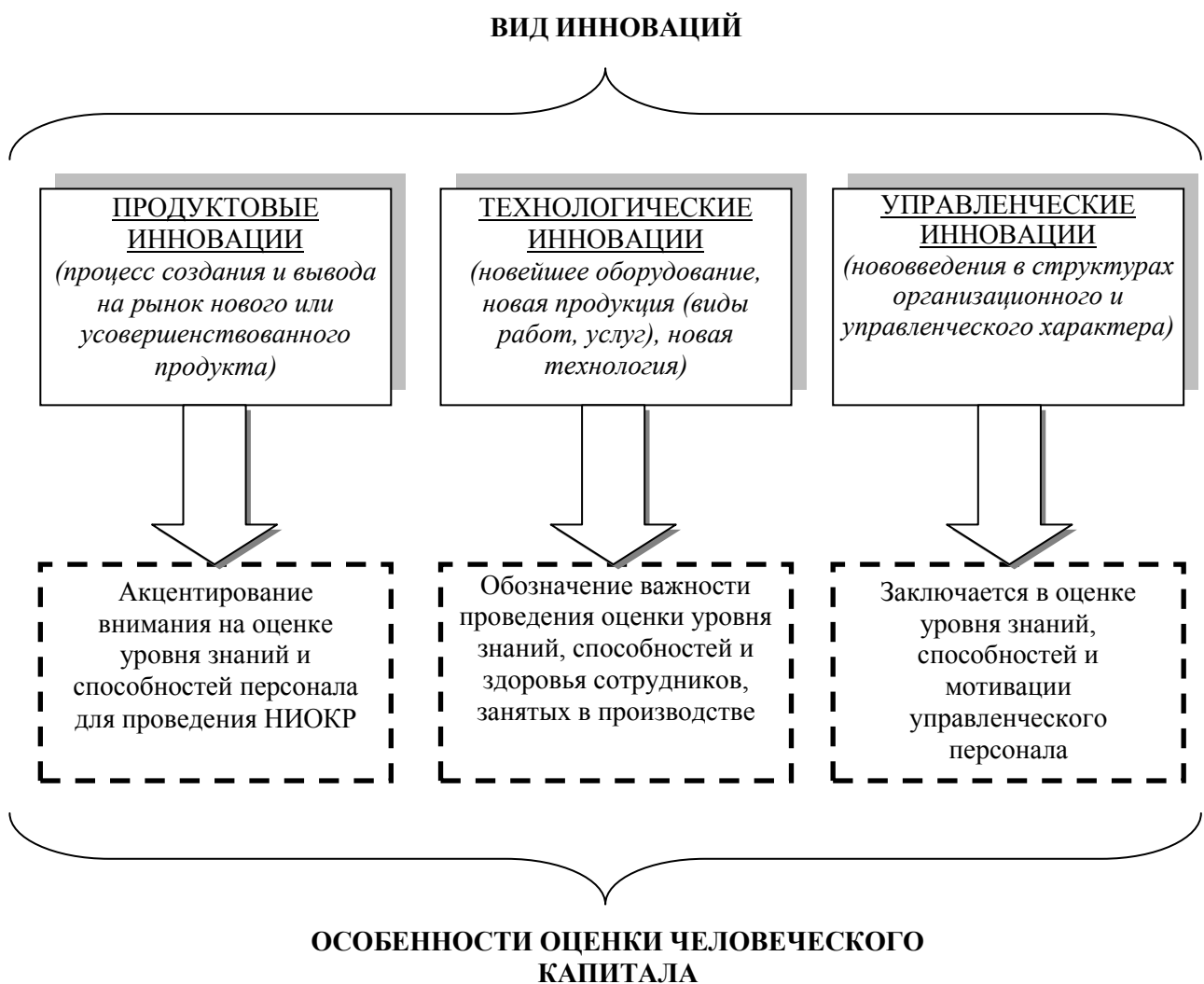


Рисунок 2.4 – Особенности оценки индивидуального человеческого капитала в зависимости от вида инноваций

Представленные на рисунке 2.4 особенности оценки индивидуального человеческого капитала в разрезе конкретного вида инноваций дадут возможность предприятиям получить достоверную и аргументированную информацию в целях проведения оценки индивидуального человеческого капитала, используемого в инновационной деятельности.

В 2020 г. лидером среди отечественных организаций в области финансовых инноваций по размещению бессрочных и социальных облигаций было ОАО «РЖД»¹. Также организация, направленная на устойчивое развитие и экологическую деятельность, является крупным ESG-заемщиком на локальном рынке и единственной российской компанией-заемщиком рынка международного «зеленого» финансирования.

На рисунке 2.5 представим схему управления реализацией программы инновационного развития ОАО «РЖД».



Рисунок 2.5 – Схема управления реализацией программы инновационного развития ОАО «РЖД»

¹ Официальный сайт ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ar2013.rzd.ru/ru/>.

Разработанная Долгосрочная программа развития ОАО «РЖД» до 2025 года (ДПР) и Стратегия научно-технологического развития холдинга «РЖД» на период до 2025 года и на перспективу до 2030 года («Белая книга») регулируют развитие компании в области научно-технической и инновационной деятельности¹.

Инструментом реализации ДПР за счет внедрения инноваций является Комплексная программа инновационного развития холдинга «РЖД» (КПИР).

В ОАО «РЖД» выделяют следующие основные направления инновационного развития, основой реализации которых является инновационная составляющая индивидуального человеческого капитала холдинга (Рисунок 2.6).

Финансирование плановых работ ОАО «РЖД» в 2019 г. в области научно-технического развития было освоено более 1 млрд. руб. Совокупные затраты в рамках плана НТР на 2020 год составили 4 071,8 млн. руб.

Система мотивации в области развития инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала и инновационной деятельности в ОАО «РЖД» представлена системой мотивации работников в части изобретательской деятельности:

– ежегодно присваиваются почетные звания «Новатор ОАО «РЖД», «Лучший изобретатель ОАО «РЖД» и «Лучший организатор технического творчества ОАО «РЖД»;

– в 2020 году планируется проведение смотра-конкурса изобретений и рационализаторских предложений «Идея ОАО «РЖД», предусматривающего церемонию награждения победителей.

Формирование инноваций происходит за счет совокупности накопленных знаний и практического опыта, что в свою очередь говорит о неразрывной взаимосвязи с индивидуальным человеческим капиталом.

В ОАО «РЖД» разработан план развития инновационной деятельности на долгосрочную перспективу, при реализации которого выделение

¹ Официальный сайт ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ar2013.rzd.ru/ru/>.

инновационных составляющих индивидуального человеческого капитала позволит увеличить производительный фактор экономического развития холдинга в целом.



Рисунок 2.6 – Основные направления инновационного развития ОАО «РЖД», реализуемые за счет инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала холдинга

Кроме того, в системе управления индивидуальным человеческим капиталом в ОАО «РЖД» разработана и внедрена схема управления инновационной деятельностью, предусмотрены элементы стимулирования для сотрудников, занимающихся инновационной деятельностью в холдинге¹.

Таким образом, автором были выделены этапы жизненного цикла инноваций, определяющие различные процессы временного характера с начала создания и внедрения инновации до завершения производства, представленные автором в виде графической модели. В представленной модели автор выделил стадии зарождения инновации, ее рост, угасание (спад) и ликвидации. Также в данной модели хорошо просматривается взаимосвязь жизненного цикла инновации с развитием индивидуального человеческого капитала на протяжении всех этапов.

2.2 Оценка инвестиционных затрат на формирование человеческого капитала, направленная на повышение эффективности функционирования организации

Одной из приоритетных задач на сегодняшний день является инновационное преобразование деятельности организации железнодорожного транспорта, которое возможно только при замене устаревших технологий в производстве на более эффективные, а также при управлении производством высококвалифицированными специалистами, которые смогли бы соответствовать современным мировым требованиям инновационной экономики. Процесс обновления технологий напрямую связан с внедрением инноваций, а также обучением персонала.

¹ Распоряжение ОАО «РЖД» от 05.09.2013 № 1908р «Об утверждении программы по привлечению, удержанию и закреплению кадров ОАО «РЖД» на период до 2030 года» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ar2013.rzd.ru/ru/>.

Для снижения производительных потерь в результате эксплуатационной деятельности организации железнодорожного транспорта следует уделить особое внимание управленческим мероприятиям, направленным на инновационное развитие, совершенствование перевозочного процесса, материально-технического обеспечения структурных подразделений, а также формирование дополнительных фондов стимулирующего труда в соответствии с развитием индекса человеческого капитала в отрасли.

Современное развитие инновационных процессов в организациях железнодорожного транспорта имеет важное отраслевое значение. Стратегической задачей, обусловленной реформированием структуры управления предприятиями железнодорожного транспорта, является привлечение инвестиций в развитие человеческих ресурсов.

На рисунке 2.7 отметим особенности индивидуального человеческого капитала в разрезе формирования затрат на его развитие в условиях инновационной экономики.

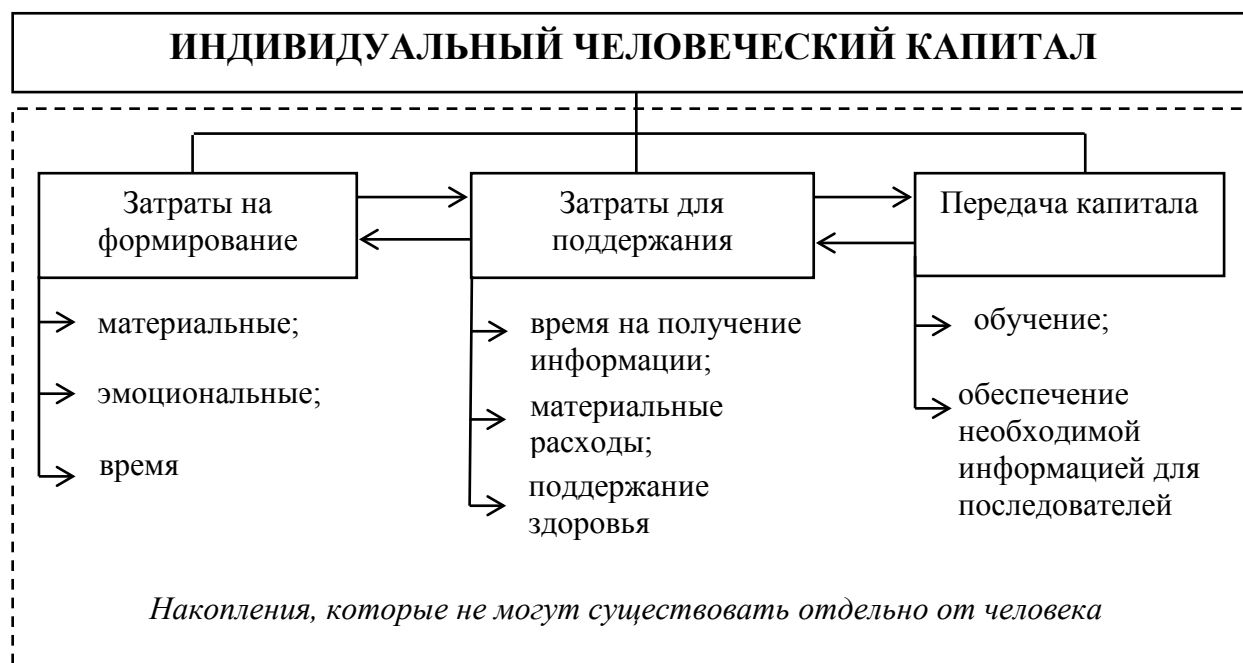


Рисунок 2.7 – Особенности индивидуального человеческого капитала в разрезе формирования затрат на его развитие в условиях инновационной экономики

Процесс развития индивидуального человеческого капитала постоянно движется и не останавливается только по завершению этапа обучения. Многие инновационно-направленные организации заинтересованы в продолжении получения и развития накопленных знаний, умений и опыта своих сотрудников посредством прохождения дополнительного обучения, повышения квалификации, стажировки и т.д. в области инновационной деятельности. Кроме того, для поддержания и приумножения имеющихся инновационных знаний и умений руководством организаций проводятся различные конкурсы и мероприятия, развивающие индивидуальный человеческий капитал в области инновационной деятельности, с различными видами стимулирующих выплат, поощрений и мотиваций (премии, вознаграждения, надбавки, звания, грамоты, повышения по службе и т.д.). Одним из таких способов является рационализаторская деятельность, активно используемая в ОАО «РЖД» и являющаяся одним из способов вовлечения сотрудников в инновационно-производственную деятельность компании.

Рационализация (от лат. «ratio» – разум, рассудок, расчет) – означает усовершенствование, формирование более целесообразной организации чего-либо.

Рационализаторская деятельность – один из главных способов найти и задействовать скрытые резервы. Рационализаторство – это инженерное творчество по разработке новых технических решений, направленных на совершенствование деятельности предприятий и организаций, повышение ее эффективности и безопасности. В роли рационализаторов чаще всего выступают талантливые сотрудники, которые стремятся сделать свою работу проще, эффективнее и безопаснее.¹

¹ Повышение эффективности работы предприятия – это просто! Новая система управления рационализаторской деятельностью на платформе «1С:Предприятие 8» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/production_management/kaizen/povysheniye-effektivnosti-raboty-prosto.html (дата обращения: 25.08.2020)

Сравнивая значения понятий «инновация» и «рационализация», следует понять, что освоение инноваций и функционирование инновационной деятельности на предприятиях возможно через организацию рационализаторской деятельности посредством активизации и перспективного развития технического творчества работников предприятия. Рационализаторская деятельность напрямую зависит от инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала – инновативности.

Такая деятельность является удачным элементом формирования внутрипроизводственных инноваций с участием сотрудников любого уровня производства и управления предприятием с постоянной выработкой рационализаторских предложений, способствующих значительному увеличению прибыли предприятия.

В ОАО «РЖД» активно реализуется рационализаторская деятельность среди своих сотрудников, имеющая, прежде всего, социальную направленность и позволяющая выявить и развить творческие способности персонала, которые могут быть использованы в целях совершенствования уже существующих технических процессов, развития производительности, модернизации оборудования и т.д. в условиях инновационной экономики.

Социальная направленность рационализаторской деятельности компании выражается в возможности совершенствования производственного процесса и увеличения его эффективности за счет привлечения большого количества собственного персонала различного уровня, становясь активными участниками инновационной деятельности организации.

В свою очередь, организация выплачивает работнику-участнику рационализаторской деятельности материальное вознаграждение за потраченное время на создание предложения, позволившего в дальнейшем получить огромную пользу, как для самого сотрудника, так и для организации в целом. Размер материального вознаграждения устанавливается руководителем или ответственным за рационализаторскую деятельность в зависимости от полученного экономического эффекта при использовании

такого предложения.¹ В настоящее время в ОАО «РЖД» создана и функционирует система управления рационализаторской деятельностью, организация и управление которой представлена на рисунке 2.8.

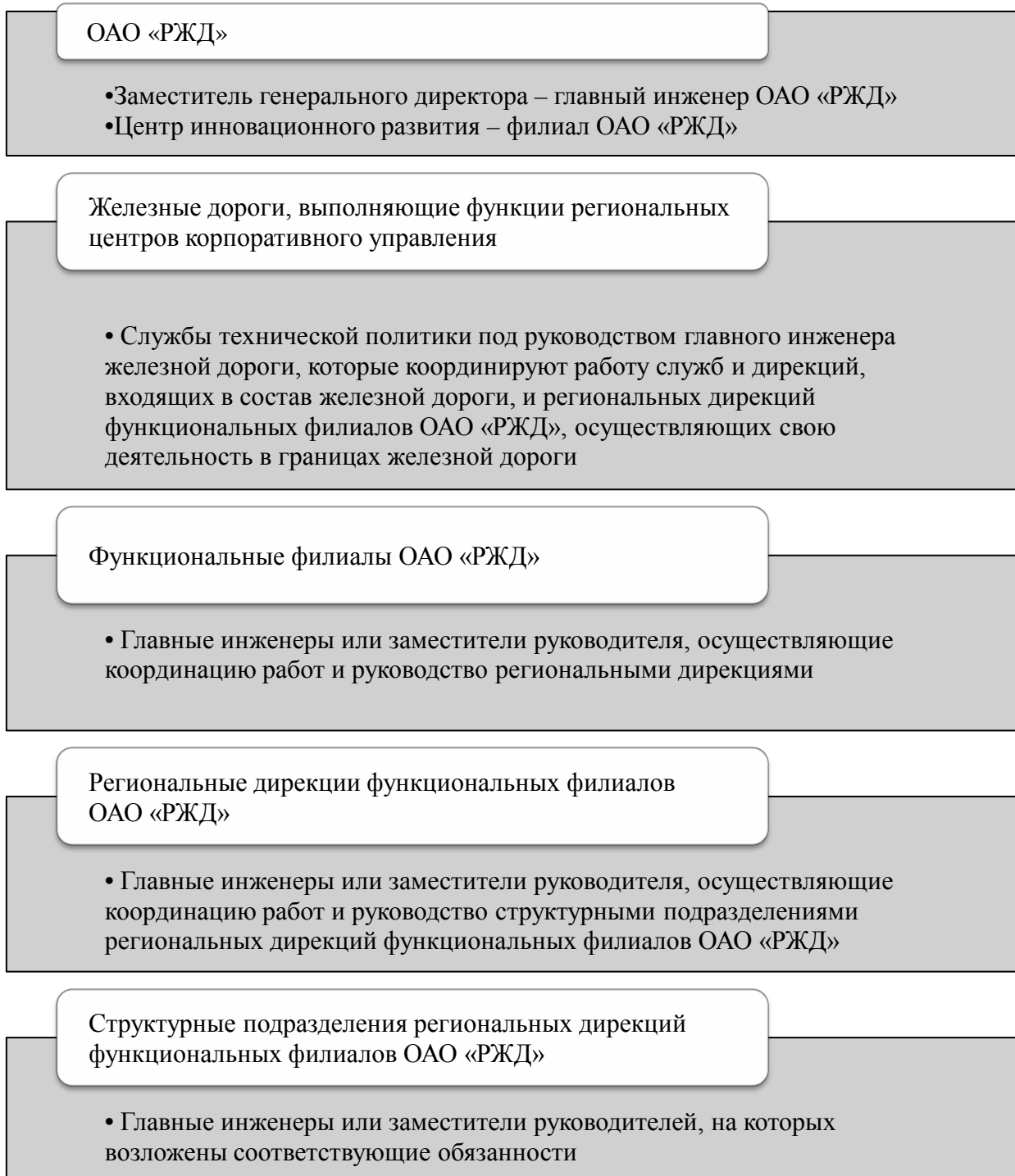


Рисунок 2.8 – Организация и управление рационализаторской деятельностью в ОАО «РЖД»

¹ Стимулирование инновационной деятельности. Рационализаторская деятельность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://company.rzd.ru/ru/9996> (дата обращения: 20.10.2019)

Непосредственное выполнение работ по организации рационализаторской деятельности осуществляют работники структурного подразделения в соответствии с должностными обязанностями, либо назначенные приказом руководителя структурного подразделения ОАО «РЖД».

В целях внутреннего регулирования и управления рационализаторской деятельностью и для более полной реализации творческого потенциала работников распоряжением ОАО «РЖД» от 3 марта 2014 г. № 552р¹ были введены в действие «Положение о рационализаторской деятельности в ОАО «РЖД» и «Порядок рассмотрения, использования, определения эффективности рационализаторского предложения и определения размера вознаграждения и премий за содействие авторам рационализаторского предложения» (действуют с изменениями и дополнениями, введенными распоряжением ОАО «РЖД» от 26 марта 2018 г. № 580р).

Распоряжением ОАО «РЖД» от 30 декабря 2016 г. № 2794р «Об изменении внутренней формы статистической отчетности НТО-9» была введена действующая по настоящее время форма внутренней статистической отчетности НТО-9 «Отчет о рационализаторской деятельности» и краткие указания по ее заполнению.

Данная форма содержит сведения о количественных параметрах функционирования системы управления рационализаторской деятельностью в ОАО «РЖД», включая сведения:

- о количестве авторов, подавших рационализаторские предложения;
- о количестве поданных и внедренных предложений;
- о достигнутом экономическом эффекте и понесенных затратах;
- о количестве проведенных мероприятий по техническому творчеству.

Распоряжение ОАО «РЖД» от 5 октября 2009 г. № 2035р (в редакции распоряжения ОАО «РЖД» от 19 июля 2017 г.) «О смотре-конкурсе

¹ Распоряжение ОАО «РЖД» от 03.03.2014 № 552р Об организации рационализаторской деятельности в ОАО «РЖД» // Экономика железных дорог. – 2014. – № 6. – С. 125-162.

изобретений и рационализаторских предложений «Идея ОАО «РЖД» определяет порядок организации, проведения и отбора победителей смотр-конкурса изобретений и рационализаторских предложений «Идея ОАО «РЖД».

Соответствующий конкурс проводится ежегодно в целях активизации изобретательской и рационализаторской деятельности и дальнейшего развития творческой активности работников компании.

Приказом ОАО «РЖД» от 15 июня 2018 г. № 45 «О видах поощрений в открытом акционерном обществе «Российские железные дороги» утверждены положения о звании «Лучший организатор технического творчества ОАО «РЖД» и «Новатор ОАО «РЖД».

Данные корпоративные награды присваиваются работникам филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», активно участвующим в рационализаторской работе непосредственно или в организации данной деятельности.

В целях обеспечения надлежащего уровня мотивации работников компании к участию в техническом творчестве в ОАО «РЖД» создана система материального и нематериального поощрений рационализаторов, включающая выплату авторских вознаграждений за использование рационализаторских предложений, объявление благодарностей, награждение Почетными грамотами за значительный вклад в организацию технического творчества, присвоение Почетных званий, а также вручение ценных подарков в торжественной обстановке.

Материальное поощрение работников предполагает, прежде всего, создание материальной заинтересованности в обеспечении создания высокоэффективных рационализаторских предложений. На сегодняшний день вопросы расчета и выплаты всех видов вознаграждения авторам рационализаторских предложений регламентируются распоряжением ОАО «РЖД» от 03.03.2014 г. № 552р (в редакции распоряжения ОАО «РЖД»

от 11.03.2015 г. № 586р) «Об организации рационализаторской деятельности в ОАО «РЖД».

Размер авторского вознаграждения определяется в зависимости от размера годовой экономии или прибыли, полученной в результате применения рацпредложения. В случае отсутствия экономического эффекта от внедрения рационализаторского предложения размер вознаграждения определяется по коэффициентам. Помимо выплаты авторского вознаграждения используются и другие инструменты материальной поддержки рационализаторской активности работников, а именно, бюджетные ресурсы для обеспечения мотивации производственных коллективов и работников, лимит начальника железной дороги по фонду оплаты труда для поощрения работников региональных подразделений функциональных филиалов и др.¹

В таблице 2.1 проведем оценку эффективности рационализаторской деятельности ОАО «РЖД» по официальным данным, представленным в открытом доступе на сайте компании за 2014-2016 гг.²

Экономический эффект от внедрения рационализаторского предложения служит единым обобщающим показателем эффективности инновационных процессов компании, выполняемые его сотрудниками.

Показатель экономического эффекта от внедрения рационализаторского предложения представляет собой абсолютную величину превышения ожидаемых или фактических результатов нововведений над суммой затрат за определенный период. Таким периодом в ОАО «РЖД» является 12 месяцев со дня внедрения рационализаторского предложения.

Исходя из результатов анализа рационализаторской деятельности ОАО «РЖД» за исследуемый период наблюдается рост количества авторов и

¹ Стимулирование инновационной деятельности. Рационализаторская деятельность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://company.rzd.ru/ru/9996> (дата обращения: 25.08.2020)

² Результаты рационализаторской деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mail.rzd-expo.ru/innovation/rationalization_new/result_rationalization/ (дата обращения: 25.08.2020)

поданных рационализаторских предложений, что говорит о заинтересованности персонала в инновационном развитии компании, а также развития собственного индивидуального человеческого капитала, в частности его инновационной составляющей – инновативности.

Так, количество авторов, подавших рационализаторские предложения, в 2015 г. увеличилось на 186 чел. (на 0,63%) по сравнению с 2014 г.; в 2016 г. – на 1 474 чел. (на 4,98%) по сравнению с 2015 г. Количество поданных рационализаторских предложений в 2015 г. выросло на 832 шт. (на 2,36%), в 2016 г. – 1 261 шт. (на 3,49%). Количество использованных рационализаторских предложений ОАО «РЖД» в 2015 г. увеличилось на 503 шт. (на 1,53%), а в 2016 г. – на 1 315 шт. (на 3,89%) по сравнению с предыдущим периодом. Данный рост также можно объяснить посредством грамотно выстроенной системы поощрения, а также финансирования такой деятельности.

Показатель «Финансирование и затраты на рационализацию» включает:

- затраты на вознаграждение авторов;
- премии за содействие;
- затраты на проведение опытно-экспериментальных работ, экспертиз;
- на организацию изобретательской и рационализаторской деятельности;
- другие затраты.

Так, значение данного показателя за 2015 г. увеличилось на 3 297,3 тыс. руб. (на 2,27%), а в 2016 г. – на 2 804,2 тыс. руб. (на 1,89%).

Общая сумма вознаграждения авторов рационализаторских предложений в 2015 г. снизилась на 8 091,1 тыс. руб. (на 6,59%), в 2016 г. – увеличилась на 5 240,1 тыс. руб. (на 4,57%).

Вознаграждения за участие и реализацию рационализаторских предложений напрямую зависят от полученного экономического эффекта от использования рационализаторских предложений.

Таблица 2.1 – Оценка эффективности рационализаторской деятельности ОАО «РЖД» по данным 2014-2016 гг.

Показатель	Период, год			Абсолютное отклонение		Темп роста, %		Темп прироста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015	2015/2014	2016/2015	2015/2014	2016/2015
Количество авторов, подавших рационализаторские предложения, чел.	29 394	29 580	31 054	186	1 474	100,63	104,98	0,63	4,98
из них авторов до 30 лет	4 886	5 213	5 865	327	652	106,69	112,51	6,69	12,51
Количество поданных рационализаторских предложений, шт.	35 310	36 142	37 403	832	1 261	102,36	103,49	2,36	3,49
Количество использованных рационализаторских предложений, шт.	33 318	33 821	35 136	503	1 315	101,51	103,89	1,51	3,89
из них авторов до 30 лет	5 807	6 677	7 265	870	588	114,98	108,81	14,98	8,81
Финансирование и затраты на рационализацию, тыс. руб.	145 247,4	148 544,7	151 348,9	3297,3	2804,2	102,27	101,89	2,27	1,89
из них на вознаграждение авторов	122 742,4	114 651,3	119 891,4	-8 091,1	5 240,1	93,41	104,57	-6,59	4,57
Экономический эффект от использования рационализаторских предложений, млн. руб.	716,7	659,12	674,8	-57,58	15,68	91,97	102,38	-8,03	2,38
из них авторов до 30 лет	121,2	135,92	142,1	14,72	6,18	112,15	104,55	12,15	4,55

На рисунке 2.9 представим долю объема затрат на вознаграждения авторам рационализаторских предложений в общем объеме финансирования и затрат на рационализацию ОАО «РЖД» за исследуемый период.

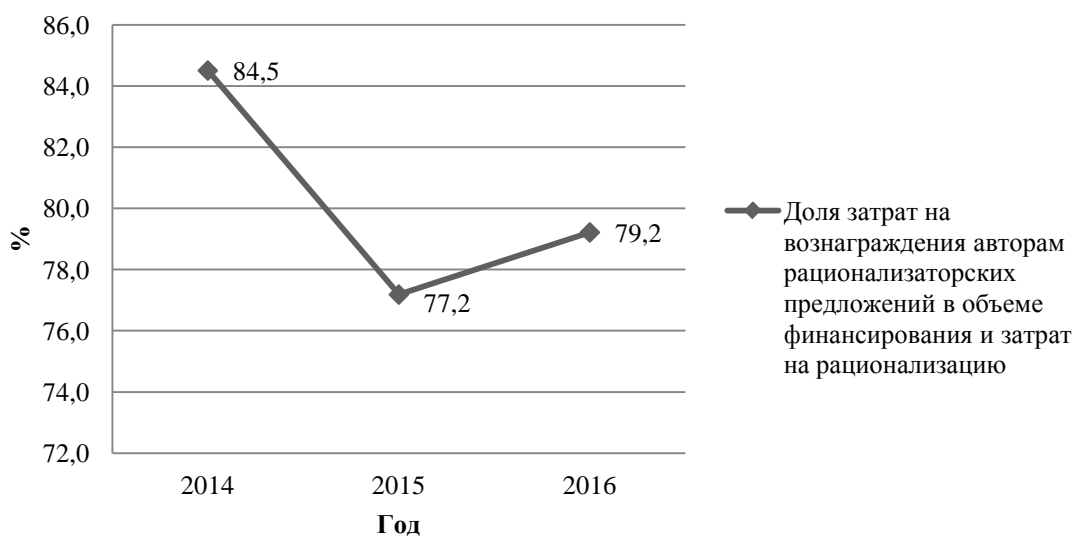


Рисунок 2.9 – Доля затрат на вознаграждения авторам рационализаторских предложений в общем объеме финансирования и затрат на рационализацию ОАО «РЖД» за 2014-2016 гг.

Так, доля вознаграждений авторам рационализаторских предложений в общем объеме финансирования и затрат на рационализацию ОАО «РЖД» за исследуемый период составляет преимущественное значение и колеблется в пределах 77-85%.

Экономический эффект от использования рационализаторских предложений ОАО «РЖД» в 2015 г. сократился на 57,58 млн. руб. (на 8,03%), а в 2016 г. – увеличился на 15,68 млн. руб. (на 2,38%).

Наличие незначительных скачков в динамике развития рационализаторской деятельности ОАО «РЖД» за исследуемый период как в положительную, так и в отрицательную стороны можно объяснить влиянием на отдельные показатели внешних факторов, таких как финансовый кризис. Однако, положительная тенденция роста количества авторов, поданных ими и принятых компанией рационализаторских предложений говорит о заинтересованности в развитии данной деятельности как сотрудников, так и

руководства компании в развитии инновационной привлекательности ОАО «РЖД» и его эффективности функционирования, а грамотно построенная система финансирования и поощрения авторов рационализаторских предложений повышает уровень значимости индивидуального человеческого капитала сотрудников и способствует дальнейшему развитию его инновационной составляющей.

В ОАО «РЖД» особое внимание уделяется развитию индивидуального человеческого капитала молодых сотрудников (до 30 лет), что хорошо видно из выделения данной категории персонала в отчете о рационализаторской деятельности в отдельный показатель (Таблица 2.1).

Активное применение рационализаторской деятельности в инновационном развитии и в повышении эффективности функционирования предприятия находят место в компаниях различных отраслей производства.

Для примера проанализируем результаты рационализаторской деятельности таких крупных отечественных компаний, как ПАО «Россети»¹, ОАО «Севернефтегазпром»², ПАО «КАМАЗ»³ и филиала ОАО «РЖД» – Восточно-Сибирская железная дорога⁴ за 2018-2020 гг. по данным, взятым из открытых источников с официальных сайтов компаний.

На рисунке 2.10 представим данные о количестве поданных рационализаторских предложений сотрудниками компаний за 2018-2020 гг.

На рисунке 2.11 представим данные об экономическом эффекте от использования рационализаторских предложений компаниями за 2018-2020 гг.

Так, по данным, представленным на рисунках видно, что наибольшая активность сотрудников в рационализаторской деятельности присутствует в

¹ Отчет о реализации НИОКР в Группе компаний Россети за 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rosseti.ru/investment/niokr/otchet_niokr_2020.pdf (дата обращения: 14.11.2020)

² Рационализаторская деятельность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://severneftegazprom.com/company/innovative-development/rationalization-activity/> (дата обращения: 14.11.2020)

³ Итоги изобретательской деятельности на «КАМАЗЕ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kamaz.ru/press/news/itogi_po_izobretatelskoy_deyatelnosti_na_kamaz/ (дата обращения: 14.11.2020)

⁴ Экономический эффект от рационализаторской деятельности на ВСЖД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vszd.rzd.ru/ru/1900/page/104069?id=247981> (дата обращения: 14.11.2020)

филиале ОАО «РЖД» – Восточно-Сибирской железной дороге. Также рационализаторская деятельность популярна и в ПАО «КАМАЗ», причем здесь наблюдается рост количества использованных рациональных предложений за исследуемый период.

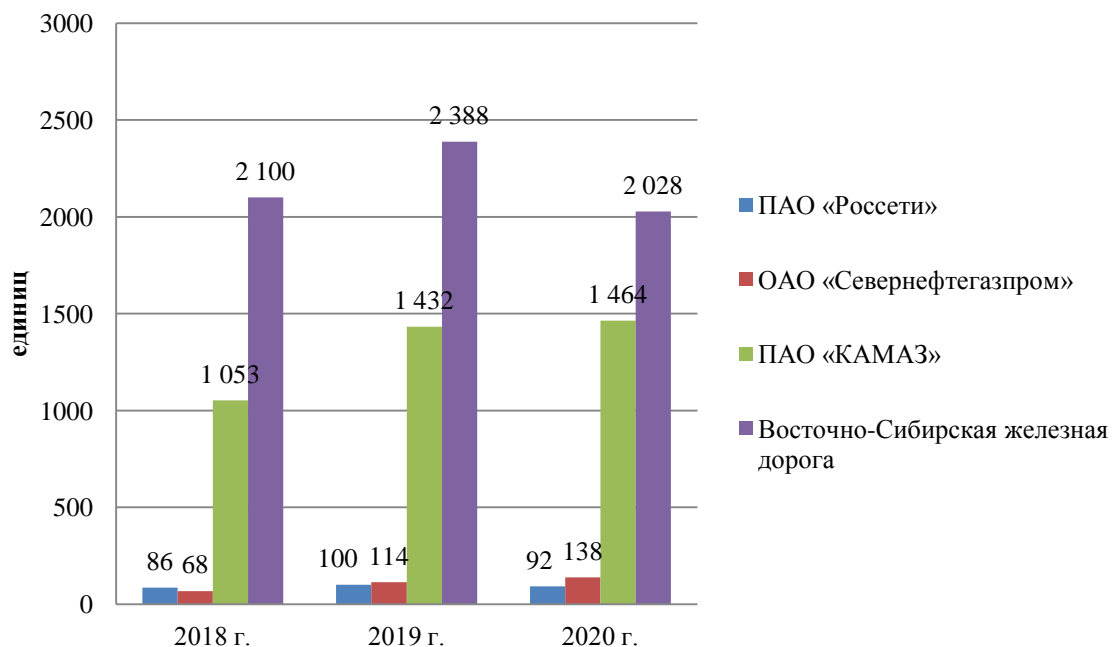


Рисунок 2.10 – Количество поданных рационализаторских предложений сотрудниками компаний за 2018-2020 гг.

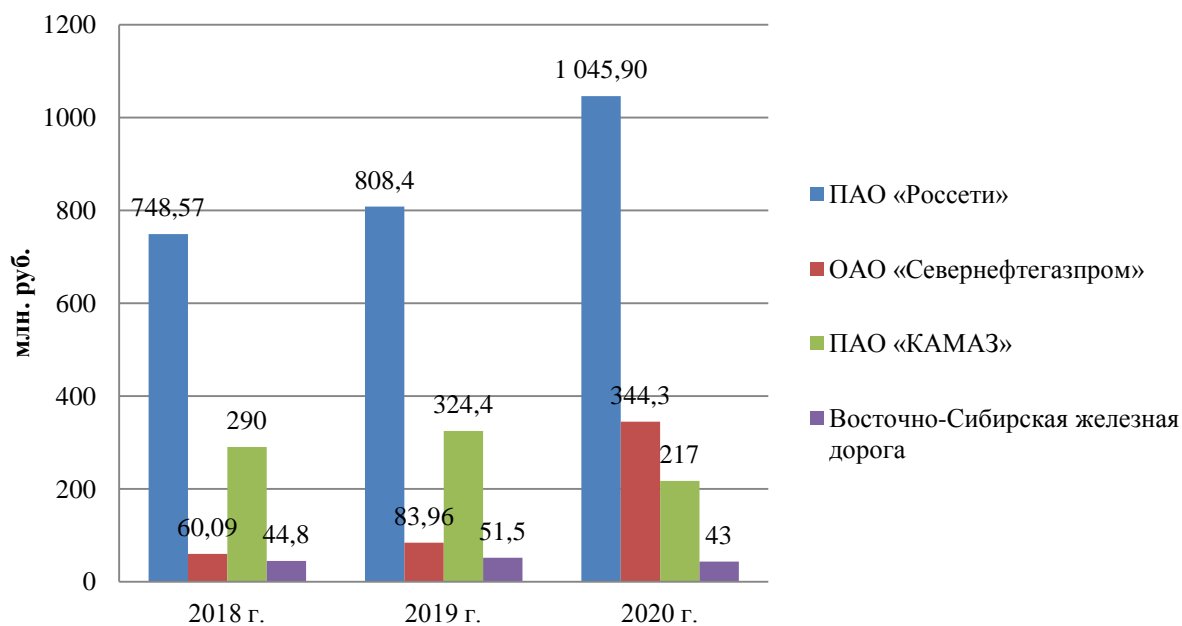


Рисунок 2.11 – Экономический эффект от использования рационализаторских предложений компаниями за 2018-2020 гг.

Наибольшего экономического эффекта от использования рационализаторской деятельности за исследуемый период получило ПАО «Россети» и с каждым годом объем экономического эффекта увеличивался.

Представленные нами данные о результатах рационализаторской деятельности говорят, что данный вид инновационной деятельности на сегодняшний день остается также популярным среди множества отечественных компаний разных отраслей и форм собственности и имеет положительный экономический эффект.

В связи с этим, мы доказали эффективность от вовлечения сотрудников компании различных уровней в инновационную деятельность и, поэтому с целью развития инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, рекомендуем всем заинтересованным в инновационном развитии компаниям организовывать рационализаторскую деятельность с грамотно выстроенной правовой обеспеченностью, методикой оценки рацпредложений, системой стимулирования персонала (вознаграждения, премии, грамоты и т.д.) к проявлению творческих способностей в инновационной деятельности компании. Финансирование рационализаторской деятельности является инвестициями в формирование и развитие инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала.

Таким образом, стоимостная оценка инновационной составляющей (инновативности) индивидуального человеческого капитала i -го сотрудника компании будет выглядеть следующим образом:

$$I_{ИЧК_i} = \sum_n^1 I_{РД_j}, \quad (2.1)$$

где $I_{ИЧК_i}$ – стоимость инновационной составляющей (инновативности) индивидуального человеческого капитала i -го сотрудника компании;

$\sum_n^1 I_{РДj}$ – сумма инвестиционных затрат (вознаграждение, премии, затраты на обучение и др.), направленных на разработку и внедрение каждого j-го проекта (рационального предложения, разработки и т.д.) или затраты на финансирование рационализаторской деятельности отдельного i-го сотрудника компании.

Эффективность инвестирования в инновационную составляющую (инновативность) индивидуального человеческого капитала будет рассчитываться следующим образом:

$$\mathcal{E}_{ИЧК} = \frac{\Phi_{РД}}{Z_{РД}} \times 100\%, \quad (2.2)$$

где $\mathcal{E}_{ИЧК}$ – эффективность инвестирования в инновационную составляющую (инновативность) индивидуального человеческого капитала;

$\Phi_{РД}$ – финансовый результат (прибыль, экономия) или экономический эффект от реализации рационализаторской деятельности;

$Z_{РД}$ – затраты на организацию рационализаторской деятельности.

Применение рационализаторской деятельности в инновационном развитии предприятия в разы выгоднее за счет постепенного увеличения темпов роста эффективности деятельности и производства на предприятии при минимальных капиталовложениях в данную деятельность благодаря творческому потенциалу своих сотрудников. Предложенные формулы расчета позволят оценить инновационную составляющую (инновативность) индивидуального человеческого капитала и эффективность инвестирования в инновационную составляющую (инновативность), используя полученные данные, организация сможет построить эффективную систему управления человеческим капиталом.

2.3. Методический подход к оценке индивидуального человеческого капитала в системе управления человеческим капиталом предприятий, ориентированных на инновационное развитие

Индивидуальный человеческий капитал, в частности его инновационная составляющая, является одним из основных ресурсов и механизмов инновационной деятельности предприятия, а эффективность его использования влияет на развитие предприятия в целом.

Инновационно-ориентированные предприятия заинтересованы в наличии и развитии инновационных способностей собственного персонала, т.к. именно они играют важную роль в инновационной деятельности предприятия.

Поэтому, чтобы определить уровень и объем инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, которым обладает предприятие в конкретный период времени, возникает необходимость в разработке универсальной и нетрудоемкой модели его оценки.

Для начала исследуем существующую методику оценки индивидуального человеческого капитала в инновационной экономике, благодаря которой сформируем авторские предложения в рассматриваемой области.

На основании проведенного анализа имеющихся в настоящее время подходов и методик оценки индивидуального человеческого капитала можно сделать вывод об отсутствии, в большинстве из них, отдачи от вложений в индивидуальный человеческий капитал, учитывая только сами инвестиции в человеческий капитал, а также не придают значения влиянию инновационной составляющей предприятия на стоимость индивидуального человеческого капитала.

В научной литературе неоднократно была доказана прямая зависимость инновационного развития предприятия от индивидуального человеческого капитала в современной инновационной экономике.

Современная модель оценки индивидуального человеческого капитала предприятия должна отвечать следующим требованиям:

- обеспечивать оценку индивидуального человеческого капитала в стоимостном выражении;
- учитывать инвестиции в индивидуальный человеческий капитал, которые осуществляет организация-работодатель;
- отражать вклад индивидуального человеческого капитала в инновационную деятельность предприятия;
- учитывать мотивацию персонала¹.

Существование в теории управления человеческим капиталом подхода сопоставления значений составляющих индивидуального человеческого капитала и вида инноваций необходимо с целью определения эффективности нововведения посредством определения характеристики сотрудников, занимающихся разработкой и внедрением такой инновации.

Также данный подход поможет определить проблемные места системы управления индивидуальным человеческим капиталом в результате разделения капитала по составляющим и оценки каждой из них в разрезе конкретного вида инновации.

Критерии оценки составляющих индивидуального человеческого капитала в соответствии с видом инновации, использующихся в данном подходе, определяются в четыре этапа (Рисунок 2.12).

Данный подход к оценке индивидуального человеческого капитала позволяет произвести оценку каждого отдельного элемента индивидуального человеческого капитала, что позволит повысить объективность оценок и выявить степень соответствия элементов индивидуального человеческого капитала условиям инновационного развития предприятия, и подтверждает его значимость с практической точки зрения.

¹ Хафизова, Г.С. Развитие инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала / Г.С. Хафизова // Креативная экономика. – 2012. – № 1. – С. 72-82.

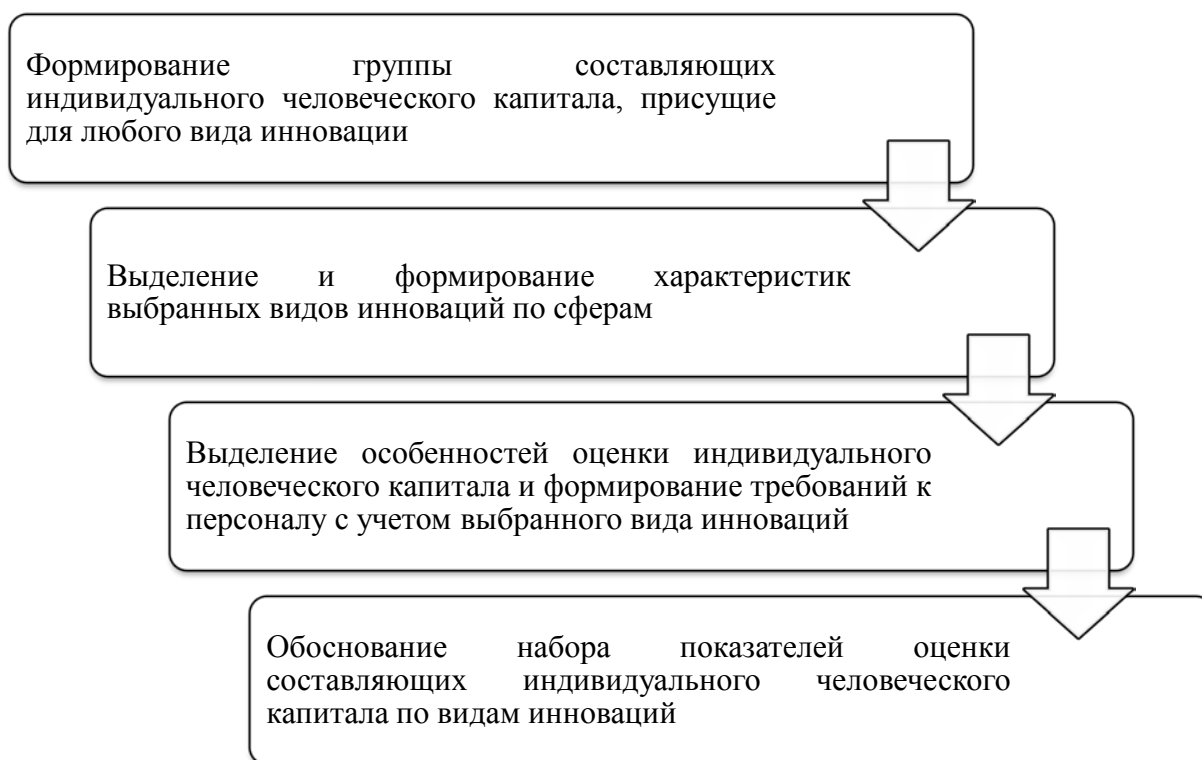


Рисунок 2.12 – Этапы формирования критериев оценки составляющих индивидуального человеческого капитала в соответствии с видом инновации

В таблице 2.2 в соответствии с данным подходом представим критерии оценки составляющих индивидуального человеческого капитала в сопоставлении с видом инноваций.¹

Такая методика позволяет получить наиболее достоверную оценку индивидуального человеческого капитала предприятия, однако, ее выполнение занимает большое количество времени и требует тщательного мониторинга и анализа большого объема информации, что будет доставлять значительные трудности для некрупных предприятий.

Для применения данной методики оценки индивидуального капитала предприятиям потребуется формировать специальный отдел (подразделение) в структуре управления человеческим капиталом.

¹ Омельченко, С.Н. Оценка человеческого капитала промышленного предприятия в условиях инновационного развития / С.Н. Омельченко // Экономика промышленности. – 2011. – № 2-3. – С. 313-319. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-chelovecheskogo-kapitala-promyshlennogo-predpriyatiya-v-usloviyah-innovatsionnogo-razvitiya/viewer> (дата обращения: 16.11.2020)

Таблица 2.2 – Критерии оценки составляющих индивидуального человеческого капитала предприятия в зависимости от вида инноваций¹

Вид инноваций	Критерии оценки составляющих индивидуального человеческого капитала				
	Знания	Способности	Мотивация	Здоровье	Мобильность
1	2	3	4	5	6
Продуктовые инновации					
Продуктовые инновации	УНК>ОНК УНК<ОНК УНК=ОНК	Кпот>1 Кпот<1 Кпот=1 Оценка персонала как личности: - оценка характера; - оценка уровня интеллектуальных качеств: [80;100] – низкий [100;130] – средний [130-140] – высокий; - оценка идеологических взглядов: «консерватизм» [0-6] «радикализм» [7-12]; «конформизм» [0-5] «ненконформизм» [6-12]	Оценивается присутствие таких качеств как ответственности, успешности, карьерного роста, служебных достижений и выполнения работ	Значение показателя К(инт) в пределах [0;1] у работника отсутствуют ухудшения состояния	Профессии и выполняемые функции персонала
Технические инновации	Соответствие разряда рабочего разряду выполняемых работ УНК>ОНК	К(пот)>1 «интеллект» [4-8] «интеллект» [0-3] «низкая нормативность поведения» [0-6] «высокая нормативность поведения» [7-12]	Наличие приемов мотивации: - внешних – для производственно-технического персонала; - внутренних – для конструкторских служб.	Значение показателя К(инт) в пределах [0;1] у работника отсутствуют ухудшения состояния	Профессии и разряды персонала. Выполняемые функции персонала конструкторских служб
Управленческие инновации	Экстрове́рт тип отношения к окружающим: [5-8] умеренно адаптивное; [9-12] высоко экстремальное; [6-12] «высокий самоконтроль»; [7-12] «общительность»; [6-12] «дипломатичность», «экспрессивность»	Нормативная трудоёмкость по функциям управления производством – низкая, средняя, высокая и повышенная сложность УНК>ОНК УНК<ОНК УНК=ОНК	Наличие внутренних приемов мотивации	Значение показателя К(инт) в пределах [0;1] у работника отсутствуют ухудшения состояния	Выполняемые функции управленческого персонала

¹ Омельченко, С.Н. Оценка человеческого капитала промышленного предприятия в условиях инновационного развития / С.Н. Омельченко // Экономика промышленности. – 2011. – № 2-3. – С. 313-319.

Специальный отдел (подразделение) будет заниматься исключительно анализом развития человеческого капитала, что, в свою очередь, приведет к увеличению должностных обязанностей и трудовой нагрузки на кадровый и управленческий персонал, а также увеличению затрат на обслуживание функций данной организационной структуры.

Для менее затратной и оперативной оценки индивидуального человеческого капитала в условиях инновационной экономики предлагаем производить оценку инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала – инновативности.

Предложенная нами ранее методика стоимостной оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала i -го сотрудника компании (формула 2.1) значительно упрощает технику оценки, но также имеет определенные недостатки.

Расчет данного показателя необходимо производить по каждому работнику, вовлеченному в инновационную (рационализаторскую) деятельность предприятия, что создает громоздкую и долгую процедуру с определенными временными и финансовыми затратами.

Также данный показатель имеет стоимостное выражение инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, оценка которого напрямую зависит от методики расчета сумм вознаграждений и денежных выплат участникам рационализаторских предложений, что затрудняет выполнение сравнительного анализа данного показателя с другими предприятиями, т.к. каждое предприятие имеет разные способы расчета сумм денежных выплат авторам и участникам рационализаторских предложений, которые, как правило, зависят от суммы полученного экономического эффекта благодаря внедрению рационализаторского предложения.

Поэтому, мы считаем, что судить об уровне инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала по его стоимостной оценке можно только для целей внутреннего анализа эффективности

вовлечения сотрудников компании различных уровней в инновационную деятельность.

В связи с этим, предлагаем производить оценку уровня инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала предприятия, используя индексный метод.

Индексный метод оценки уровня инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, по сравнению с выше рассмотренными нами методиками, имеет значительное преимущество в простоте способов расчета показателей, минимума требуемых данных, временных и финансовых затрат, а также возможности их расчета по данным, находящимся в открытом доступе, публикуемых компаниями в своих отчетах на официальных сайтах. Последнее преимущество очень актуально для внешних пользователей, например, для инвесторов, партнеров и конкурентов.

В ходе проведения исследования нами было выявлено, что основными элементами индивидуального человеческого капитала являются знания, способности, мотивации сотрудников к инновационной деятельности предприятия и инновативность.

Поэтому для расчета индекса инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала на конкретный период времени потребуется информация о:

- среднесписочной численности работников;
- количестве авторов, подавших рационализаторские предложения;
- количестве работников, прошедших обучение или повышение квалификации;
- объеме инвестиций, вложенных в обучение или повышение квалификации сотрудников;
- суммах вознаграждений и денежных выплат авторам рационализаторских предложений;

– полученном экономическом эффекте от использования рационализаторских предложений;

– суммах затрат на рационализаторскую деятельность.

Методика оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала компании будет включать в себя расчет следующих показателей:

1) коэффициент авторов, подавших рационализаторские предложения (K_{RP});

2) коэффициент работников, прошедших обучение (повышение квалификации) ($K_{обуч}$);

3) коэффициент инвестиций в человеческий капитал ($K_{ИЧК}$);

4) коэффициент эффективности рационализаторской деятельности ($K_{ЭРД}$);

5) индекс развития инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала ($I_{РИИЧК}$);

6) индекс развития рационализаторской деятельности ($I_{РРД}$);

7) индекс инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала ($I_{ИИЧК}$).

Индекс инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала характеризует уровень значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия. Данный показатель будет рассчитываться по формуле (2.3):

$$I_{ИИЧК} = I_{РИИЧК} \times I_{РРД}, \quad (2.3)$$

где $I_{ИИЧК}$ – индекс инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала предприятия;

$I_{РИИЧК}$ – индекс развития инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала предприятия;

$I_{\text{РРД}}$ – индекс развития рационализаторской деятельности предприятия.

Индекс развития инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала будет рассчитываться по формуле (2.4):

$$I_{\text{РИИЧК}} = \sqrt{K_{\text{РП}} \times K_{\text{обуч}}}, \quad (2.4)$$

где $K_{\text{РП}}$ – коэффициент авторов, подавших рационализаторские предложения на предприятии. Рассчитывается по формуле (2.5):

$$K_{\text{РП}} = \frac{\text{Кол-во авторов рацпредложений}}{\text{Среднесписочная численность работников}} \quad (2.5)$$

$K_{\text{обуч}}$ – коэффициент работников предприятия, прошедший обучение (переподготовку, повышение квалификации и т.д.). Рассчитывается по формуле (2.6):

$$K_{\text{обуч}} = \frac{\text{Кол-во работников, прошедших обучение (повышение квалификации)}}{\text{Среднесписочная численность работников}} \quad (2.6)$$

Индекс развития рационализаторской деятельности на предприятии будет рассчитываться по формуле (2.7):

$$I_{\text{РРД}} = \sqrt{K_{\text{ИЧК}} \times K_{\text{ЭРД}}}, \quad (2.7)$$

где $K_{\text{ИЧК}}$ – коэффициент инвестиций в индивидуальный человеческий капитал предприятия. Рассчитывается по формуле (2.8):

$$K_{\text{ИЧК}} = \frac{\text{Инвестиции в человеческий капитал}}{\text{Общие затраты на рационализаторскую деятельность}} \quad (2.8)$$

К инвестициям в индивидуальный человеческий капитал относятся различные премии, вознаграждения и выплаты, полученные работниками за участие в рационализаторской деятельности предприятия, а также затраты на обучение, повышение квалификации работников и т.д.

Коэффициент эффективности рационализаторской деятельности предприятия ($K_{ЭРД}$) рассчитывается по формуле (2.9):

$$K_{ЭРД} = \frac{\text{Эффект от рационализаторской деятельности}}{\text{Общие затраты на рационализаторскую деятельность}} \quad (2.9)$$

Эффектом от рационализаторской деятельности может быть полученная предприятием прибыль или экономия от использования рационализаторских предложений.

Значение индекса развития инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала может быть только положительным, т.к. составляющие его индикаторы не могут иметь отрицательные значения.

Для оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала и его уровня значимости в инновационной деятельности предприятия на конкретный момент времени будет использоваться шкала значений индекса инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала предприятия:

- [0; 0,3] – несущественный уровень значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия;

- [0,31; 0,6] – достаточный уровень значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия;

- [0,61; 1] – существенный уровень значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия.

Далее проведем сравнительный анализ и оценку инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала по данным, имеющимся в открытом доступе за 2018 г., на предприятиях различных сфер деятельности и отраслевой принадлежности: ОАО «Севернефтегазпром»,

ПАО «Россети» и филиал ОАО «РЖД» – Восточно-Сибирские железные дороги.

Исходные данные и результаты расчетов индексов представим в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Оценка инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала компаний на 2018 г.

Показатель	ОАО «Севернефтегазпром»	ПАО «Россети»	ВСЖД (ОАО «РЖД»)
1	2	3	4
Среднесписочная численность работников, чел.	1032	217500	60982
Количество работников, прошедших обучение (повышение квалификации), чел.	559	146500	16600
Инвестиции в обучение работников, млн. руб.	1050	9900	118,2
Количество авторов, подавших рационализаторские предложения, чел.	68	86	2084
Экономический эффект от использования рационализаторских предложений, тыс. руб.	60092	748570	21600
Финансирование и затраты на рационализаторскую деятельность, тыс. руб.	510	980130	4378,32
Сумма вознаграждений и премий авторам рационализаторских предложений, тыс. руб.	423,3	833110	3721,57
Коэффициент авторов, подавших рационализаторские предложения ($K_{рп}$)	0,07	0,0004	0,03
Коэффициент работников, прошедших обучение (повышение квалификации) ($K_{обуч}$)	0,54	0,67	0,27
Коэффициент инвестиций в человеческий капитал ($K_{ичк}$)	0,94	0,86	0,88
Коэффициент эффективности рационализаторской деятельности ($K_{эрд}$)	4,93	0,76	4,93
Индекс развития инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала ($I_{риичк}$)	0,19	0,02	0,1

1	2	3	4
Индекс развития рационализаторской деятельности (I_{RRD})	2,15	0,81	2,08
Индекс инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала ($I_{ИИЧК}$)	0,41	0,01	0,2

Так, исходя из представленных выше критериев оценки индекса инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, получаем, что в ОАО «Севернефтегазпром» наблюдается достаточный уровень значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия, а в ПАО «Россети» и ВСЖД (АОА «РЖД») наблюдается несущественный уровень значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия.

Таким образом, предложенная методика оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала на предприятии показывает не только стоимостную его оценку, но и определяет уровень значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, а также процессов его формирования и использования в инновационной деятельности предприятия. Методика является нетрудоемкой и универсальной для любого предприятия.

Индексный метод оценки уровня инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, по сравнению с выше рассмотренными нами методиками, имеет значительное преимущество в простоте способов расчета показателей, минимума требуемых данных, временных и финансовых затрат, а также возможности их расчета по данным, находящимся в открытом доступе, публикуемых компаниями в своих отчетах на официальных сайтах. Немаловажным преимуществом также является возможность выполнения сравнительного анализа уровня инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала различных компаний.

3. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1 Модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала предприятия в условиях инновационного развития

Управление человеческим капиталом приобретает все большую популярность в современности в виду направленности на развитие инновационной экономики не только в мире, но и в России. Решение обозначенных задач предполагает появление сопутствующих проблем, связанных с готовностью экономических субъектов определить направление на формирование индивидуального человеческого капитала не только самими физическими лицами, но и организациями.

Индекс индивидуального человеческого капитала ($I_{инд.чк}$) характеризует величину развития индивидуальных качеств человека совместно с его работоспособностью. Рассчитать $I_{инд.чк}$ можно по следующей формуле (3.1):

$$I_{инд.чк} = I_P * I_{ИК} * I_{КЗ}, \quad (3.1)$$

где $I_{инд.чк}$ – индекс индивидуального человеческого капитала;

I_P – индекс работоспособности;

$I_{ИК}$ – индекс интеллектуального капитала;

$I_{КЗ}$ – индекс капитала здоровья.

Целесообразно более детально рассмотреть составные части индекса индивидуального человеческого капитала ($I_{инд.чк}$).

Первым показателем в математической интерпретации индекса индивидуального человеческого капитала является индекс

работоспособности (I_p), который можно определить как экономический показатель, состоящий из общего процента выполнения заданий и степени удовлетворенности от проделанной работы. Индекс работоспособности можно измерить в относительных показателях у любого сотрудника. Данный показатель помогает выявить не только количество труда и времени, затраченного на выполнение задания, но и удовлетворенность сотрудника от выполнения этой работы. Максимальный показатель индекса трудоемкости не должен превышать 100%. Данная ситуация показывает, что работа выполнена качественно, полностью и в необходимые сроки, при этом выполнение данной работы не вызывало у работника эмоционального перенапряжения. Для того, чтобы выявить и предотвратить спад индекса работоспособности (I_p), менеджеры центров ответственности должны регулярно, в соответствии с установленными графиком сроками, оценивать уровень данного показателя индивидуально у каждого сотрудника и в целом индекс всего центра ответственности. Для качественного выполнения работы следует проводить оценку данного показателя не реже одного раза в полугодие, что позволит анализировать полученные результаты и управлять возникшими отрицательными отклонениями от желаемого уровня. График оценки индекса трудоспособности (I_p) должен содержать два основных показателя: индекс выполненных работ (I_g) и индекс удовлетворенности ($I_{y\delta}$) (Рисунок 3.1).

Для повышения эффективности работы сотрудника необходимо обращать внимание на следующие показатели:

- уровень производительности труда у штатной единицы;
- рентабельность труда от занимаемой должности;
- сравнительный анализ между показателями предыдущего периода и текущего;
- экстенсивные и интенсивные факторы роста производительности труда;
- план по повышению работоспособности у штатной единицы.

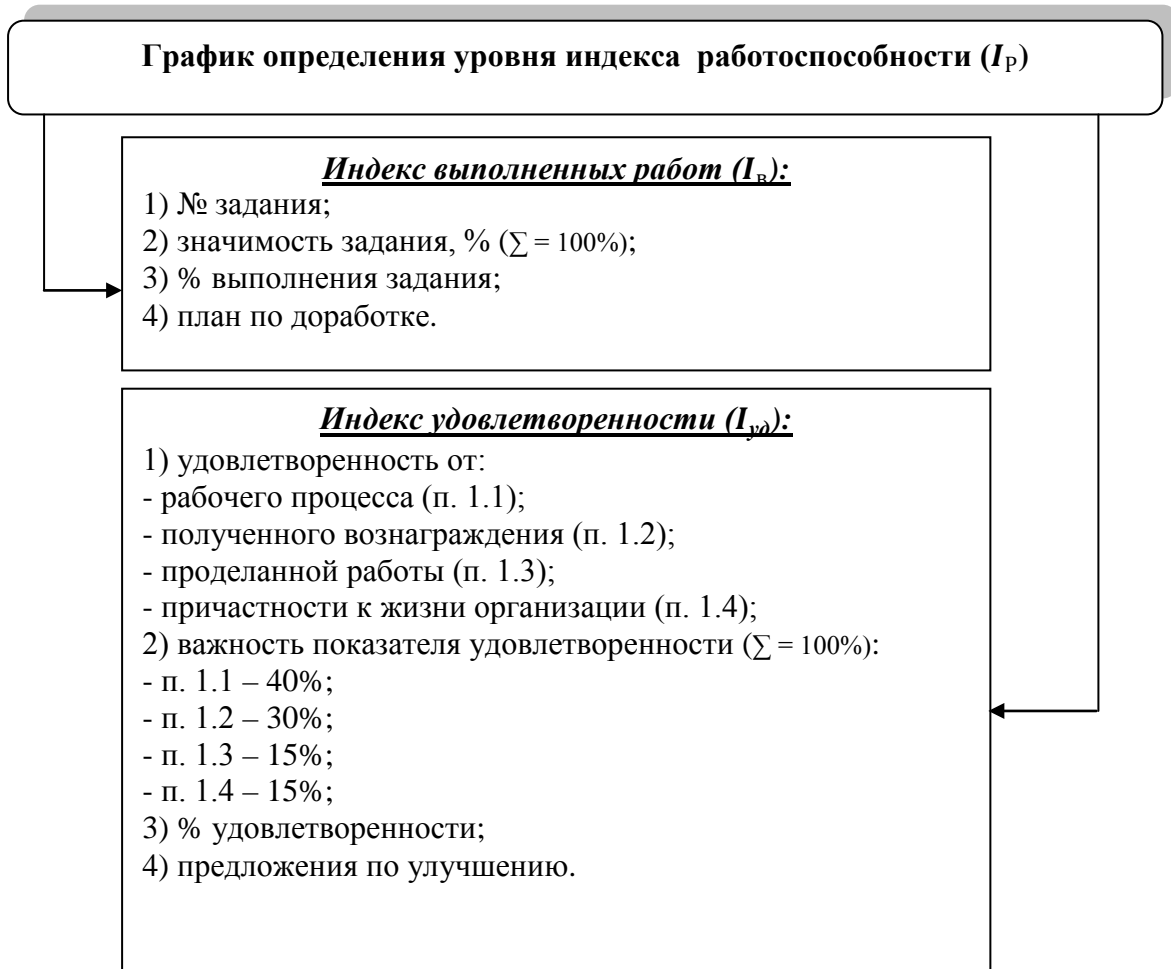


Рисунок 3.1 – Показатели графика определения уровня индекса работоспособности

Для нахождения индекса работоспособности (I_p) автором была выведена формула (3.2), в состав которой вошли такие показатели как индекс выполненных работ (I_e) и индекс удовлетворенности ($I_{y\partial}$):

$$I_p = \frac{I_e * I_{y\partial}}{100\%}, \quad (3.2)$$

где I_p – индекс работоспособности;

I_e – индекс выполненных работ;

$I_{y\partial}$ – индекс удовлетворенности.

Индекс выполненных работ измеряется в относительных показателях и не может превышать 100%, так как следует определенному графику заданий. В течение заданного периода могут вноситься корректировки, добавляться или убираться задания. Значимость задания позволяет правильно расставить приоритеты, уделить особое внимание конкретному заданию. Процент выполнения мероприятия позволит критично оценить степень работоспособности сотрудника организации. Если общий уровень выполненных работ не превышает 50%, то физическое лицо работает неэффективно, тормозит рабочий процесс, срывает работу отдельных центров ответственности и организации в целом. Если работа выполняется не в полной мере, следует разработать план доработки либо указать, что данное задание было передано другому сотруднику на доработку либо исправление замечаний.

Убедившись, что задание выполнено до конца, следует рассчитать индекс выполненных работ (I_g), суммировав все проценты по выполненным заданиям в соотношении с их значимостью.

Таким образом, трудовой коллектив как нематериальный актив организации скрывает большие возможности. Известно, что человеческое трудолюбие в разы увеличивается при правильной мотивации, но при этом одной мотивации бывает недостаточно для выполнения своих трудовых обязанностей. Отсутствие интереса у персонала к рабочему процессу не может гарантировать, что работа будет выполнена в срок и качественно, даже если мотивация будет целенаправленной. Интерес к рабочему процессу является самым важным показателем удовлетворенности и должен быть оценен не ниже 40% от общего количества предложенных параметров.

Индекс работоспособности (I_p) является важным показателем работы не только одного сотрудника, но и конкретного центра ответственности и всей организации в целом. Отслеживание данного показателя помогает незамедлительно выявить «слабое звено» в отделе и предотвратить сбой в рабочем процессе. Отслеживая индекс работоспособности I_p , можно выявить

скрытый потенциал сотрудника и помочь ему развиваться в нужном направлении.

Для нахождения индивидуального человеческого капитала следует также определить интеллектуальный капитал работника.

Специфические особенности интеллектуального капитала как неосязаемого актива экономического субъекта повлекли за собой появление данного термина в экономической теории, а также его дальнейшее исследование и развитие. Различные интерпретации интеллектуального капитала содержат в себе другие понятия, связанные с данным термином. Наиболее часто встречаются интерпретации, связанные с нематериальными активами экономического субъекта, инновационными знаниями персонала, интеллектуальными и информационными ресурсами. В практике российских экономических субъектов нематериальные активы для руководства и персонала не имеют конкретного понятия, ценности и ликвидности.

Для обеспечения условий непрерывного развития персонала необходимо:

- постоянно совершенствовать знания сотрудников;
- повышать профессионализм;
- стимулировать рост интеллектуальной базы;
- обеспечивать обмен опытом с зарубежными коллегами.

Необходимо отметить, что на всех этапах формирования и развития интеллектуального капитала должны разрабатываться и внедряться мероприятия по обеспечению сохранности нематериального актива организации.

Выделим ряд инструментов по внутрифирменному управлению интеллектуальным активом:

1. Предназначение организации, разработка стратегии. Основными инструментами данного этапа будут миссия, цели и задачи организации, а также выбор общей стратегии и политики организации по сохранению и приумножению нематериального актива организации.

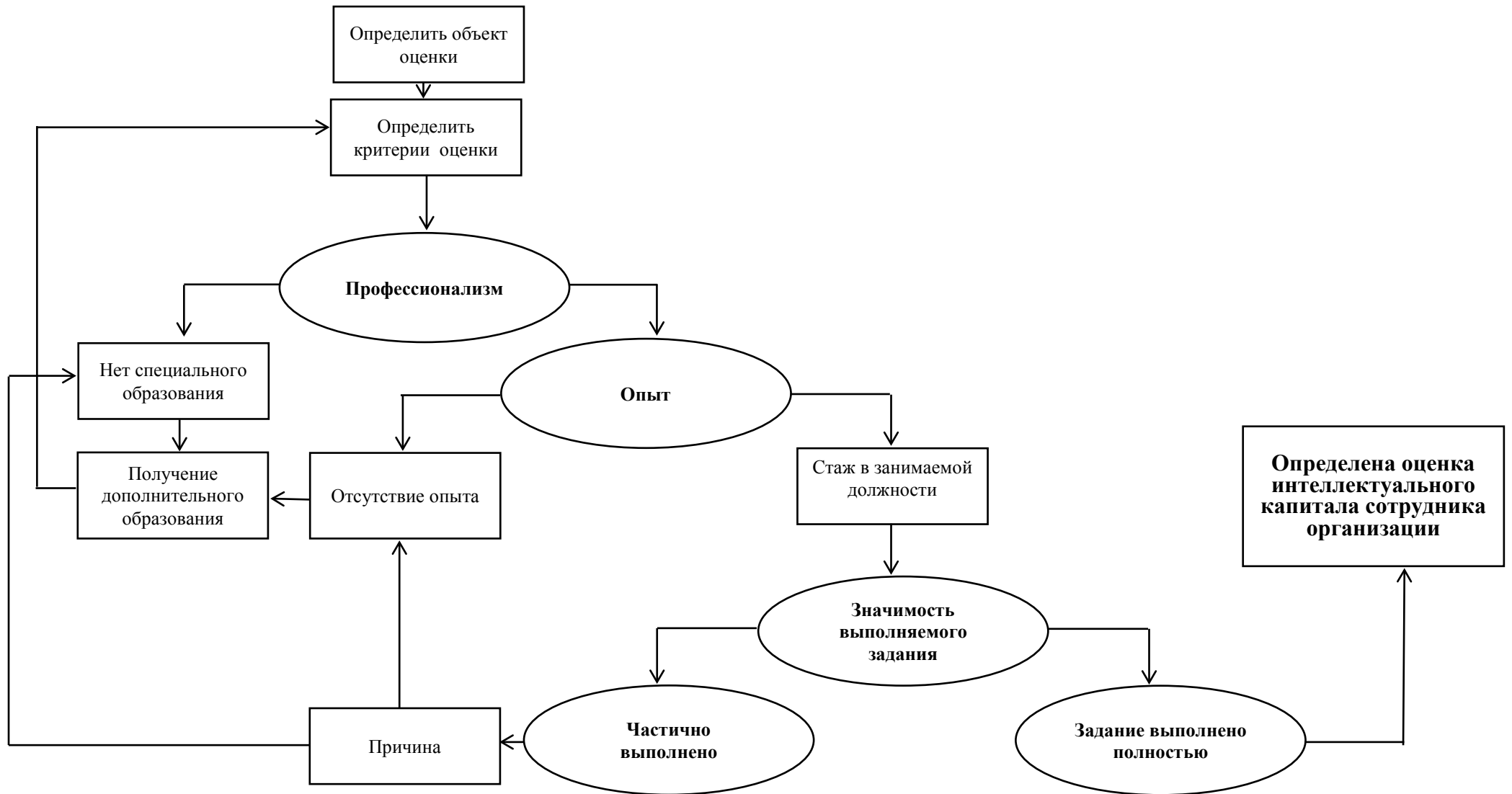


Рисунок 3.2 – Алгоритм оценки интеллектуального капитала

Анализ микро- и макросреды позволит оценить рыночную стоимость не только программных продуктов и патентов организации, но и стоимость специалистов на бирже труда.

Результат: формирование корпоративной культуры.

2. Определение источников интеллектуального потенциала. В соответствии с графиком составляется план по решению задач. Закрепляются задания за определенным лицом для более качественного выполнения работы. Для выполнения творческих заданий создается коллектив с высоким уровнем интеллектуального капитала и умением работать в коллективе. Оценка интеллектуального потенциала сотрудников должна проводиться в процессе приема на работу.

Результат: разрабатываются методы многокритериальной оценки интеллектуального капитала работника в зависимости от характера работы и занимаемой должности.

3. Оценка стоимостных показателей интеллектуального капитала. Анализ анкет по оценке интеллектуального капитала, а также анализ управленческого, бухгалтерского и налогового учета осуществляется посредством методов прогнозирования, экспертных оценок, оценки эффективного развития интеллектуального актива организации.

Результат: разработка и внедрение рекомендаций по совершенствованию методов в оценке нематериальных активов.

Более точно оценить интеллектуальный капитал организации, а также заметить его изменения можно через проведение периодического анкетирования среди сотрудников разных отделов.

На рисунке 3.3 представлены показатели анкеты оценки интеллектуального капитала персонала организации.

Таким образом, в анкете перечисляются сотрудники центра ответственности, которые занимаются выполнением конкретного задания, где также описываются задачи каждого сотрудника.

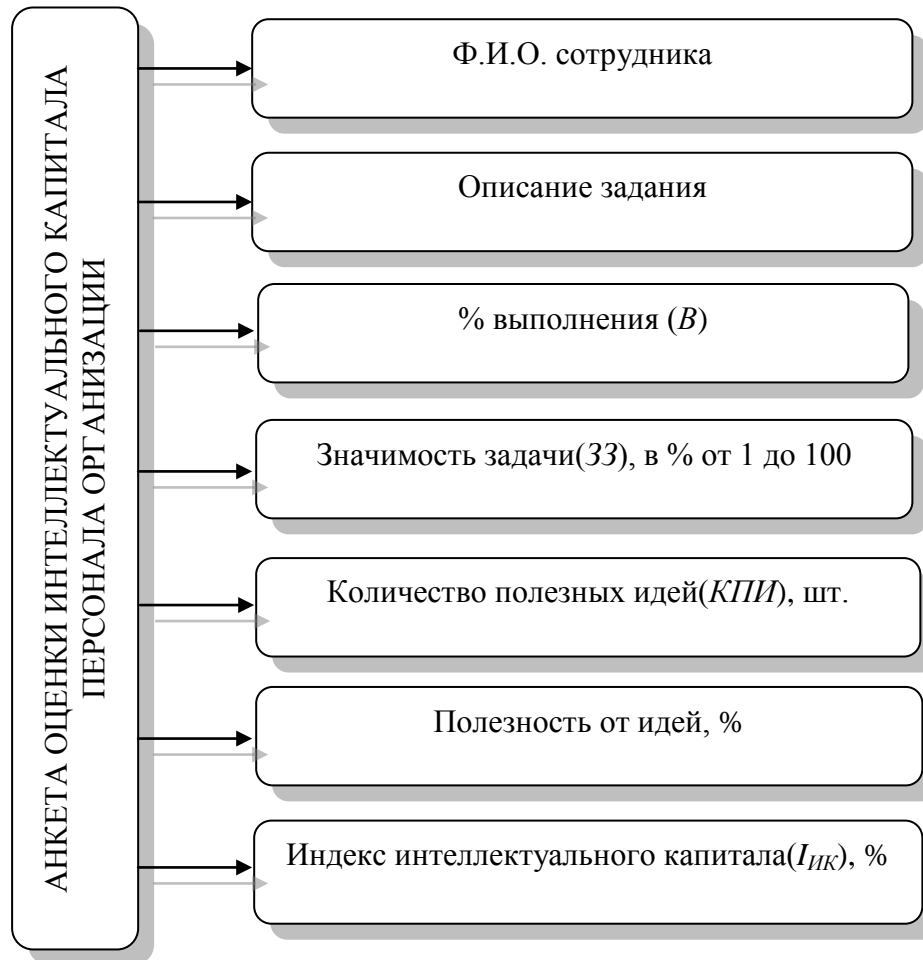


Рисунок 3.3 – Показатели анкеты оценки интеллектуального капитала персонала организации

После заполнения таблицы следует рассчитать индекс интеллектуального капитала индивидуально для каждого сотрудника (формула (3.3)).

$$I_{ИК} = (B * ЗЗ) + \left(\left(\frac{100\% * КПИ}{ОКИ} \right) * (1 - ЗЗ) \right), \quad (3.3)$$

где $I_{ИК}$ – индекс интеллектуального капитала;

B – % выполняемости работы;

КПИ – количество полезных идей;

ОКИ – общее количество идей;

ЗЗ – значимость задания.

После выполнения работы менеджер центра ответственности должен убедиться, что задание сделано в полном объеме и в установленные сроки. Если работник не справился с заданием в полной мере, в отчете менеджер центра ответственности должен пояснить причину, по которой его сотрудник не выполнил планируемое задание.

Важным показателем при нахождении $I_{ИК}$ является значимость задания. Если решение данной задачи является ключевым моментом в рабочем процессе, то невыполнение задания может повлечь за собой серьезные последствия, которые коснутся не только центра ответственности, но и всей организации.

Количество полезных идей или предложений, вносимые сотрудником для повышения эффективности выполненной работы, а также улучшения качества конечного продукта, как один из ключевых показателей в анкете, может вноситься в таблицу не во всех центрах ответственности. Невыполнение или выполнение работ не в полном объеме может нарушить цепь задач, поставленных перед всей организацией.

Высокий показатель индекса интеллектуального капитала является основой обеспечения качественной работы персонала. Преимущества определяются достаточностью потенциала персонала организации и эффективным управлением, создающим условия для раскрытия личного и коллективного творчества.

В современной России наметилась серьезная проблема с охраной труда, и связано это, в первую очередь, с нестабильной демографической ситуацией в стране, а также отсутствием финансовой поддержки со стороны государства. В связи с этим организации, уделяющие внимание капиталу здоровья своего персонала посредством повышения оплаты труда, выплаты

премиальных пособий, а также бонусов в виде дополнительных отпускных дней, стремятся к росту производительности.¹

Капитал здоровья в современное время обделен заинтересованностью. Очень верную интерпретацию понятию «капитал здоровья» дал М. Гроссман, который рассматривал его как запас здоровья человека, определяющий количество потраченного времени для получения дохода и товаров в результате выполненных трудовых функций². Позиция М. Гроссмана состоит в том, что капитал здоровья является активом для развития человеческого капитала, а не его составляющим компонентом. При этом каждый человек выбирает свой вариант вложения денежных средств – или в здоровье, или в знания. В рассматриваемой теории не уделяется внимание выявлению взаимосвязи между изменением дохода человека и его человеческим капиталом. Поэтому каждый человек может вкладывать средства в свое здоровье. В организациях этими вопросами занимается работодатель в большей части случаев через реализацию социальных программ.

Следует отметить и такой момент, что когда физическое лицо принимают на работу, некоторые элементы человеческого капитала работодателю известны заранее (образование, опыт работы в должности, на которую тот претендует, характеристика с прежнего места работы, а также стаж), так как на все это потенциальный работник сможет предъявить документы, но существует момент неопределенности, по мнению И.В. Розмаинского³. Это не значит, что если у физического лица низкий уровень капитала здоровья, то его не должны брать на работу. Данная ситуация должна предусмотреть то, что каждая занимаемая должность должна соответствовать всем уровням капитала. Принимая на себя установленные в трудовом договоре обязанности и ответственность,

¹ Кобзистая, Ю.Г. Индивидуальный человеческий капитал: теоретические аспекты анализа / Ю.Г. Кобзистая // Вестник СибАДИ. – 2015. – № 2. – С. 118-125.

² Grossman, M. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health // The Journal of Political Economy. – 1972. – Vol. 80. – No. 2. – P. 223-255.

³ Розмаинский, И.В. Почему капитал здоровья накапливается в разных странах и «проедается» в постсоветской России? / И.В. Розмаинский // Вопросы экономики. – 2011. – № 10. – С. 113.

будущий сотрудник должен понимать, что теперь он отвечает не только за себя, но и за весь центр ответственности, а следовательно, и потенциально за всю организацию.

При любом состоянии здоровья следует уделять внимание своему физическому и эмоциональному состоянию, в частности, не следует игнорировать ежегодный оплачиваемый отпуск.

Так как при определении капитала здоровья работодатель может столкнуться с определенными трудностями, то в дальнейшем индекс капитала здоровья ($I_{КЗ}$) целесообразно рассчитать через количество дней нетрудоспособности (больничных дней) в отчетном периоде (количество рабочих дней в году) (формула (3.4)):

$$I_{КЗ} = 100\% - \frac{\text{кол-во б.д.} * 100}{247\text{дней}}, \quad (3.4)$$

где $I_{КЗ}$ – индекс капитала здоровья;

кол-во б.д. – количество дней нетрудоспособности по листкам нетрудоспособности;

247 дней – количество рабочих дней в отчетном периоде.

В представленной формуле (3.4) прослеживается прямая связь между количеством рабочих дней в отчетном периоде и количеством дней, пропущенных сотрудником по листкам нетрудоспособности. При этом нельзя предсказать, насколько, инвестируя в свое здоровье, физическое лицо сможет гарантировать свою трудоспособность до наступления пенсионного возраста. Следовательно, можно сделать вывод, что в результате вложений в человеческий капитал можно обеспечить прирост своего дохода, однако сложно утверждать об аналогичном эффекте при осуществлении инвестиций в капитал здоровья¹.

¹ Кобзистая, Ю.Г. Индивидуальный человеческий капитал: теоретические аспекты анализа / Ю.Г. Кобзистая // Вестник СибАДИ. – 2015. – № 2. – С. 118-125.

При высоком уровне индекса капитала здоровья повышается работоспособность, а также заметно вырастет удовлетворенность от жизни. Оптимизм или жизнерадостность человека тесно связаны с качеством работы, а также с разными видами индивидуальных капиталов. Непосредственно к капиталу здоровья оптимизм имеет отношение в том случае, когда человек уверен, что те усилия, которые связаны с ведением здорового образа жизни, здоровым питанием, употреблением лекарственных препаратов, а также прохождением определенных медицинских процедур, смогут гарантировать ему крепкое здоровье, продлив тем самым пенсионный возраст¹.

В целях оценки индивидуального человеческого капитала на предприятиях в условиях инновационной экономики предлагаем проводить, по предложенной нами во второй главе диссертационной работы методике, расчет индекса инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала.

В данной методике используется шкала значений, позволяющая оценить уровень значимости индекса инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в деятельности предприятия на конкретный момент времени.

Методика является универсальной для любого предприятия, ориентированного на инновационное развитие (формулы 2.3 – 2.9).

Так, индекс индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия будет рассчитываться как произведение индекса индивидуального человеческого капитала и индекса инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала (формула (3.5)) (Рисунок 3.4):

$$I_{\text{Инд.ЧК}} = I_{\text{Инд.ЧК}} \times I_{\text{ИичК}} \quad (3.5)$$

¹ Розмаинский, И.В. На пути к общей теории нерациональности поведения хозяйствующих субъектов / И.В. Розмаинский // Экономический вестник Ростовского ун-та. – 2003. – Т.1. № 1. – С. 86.

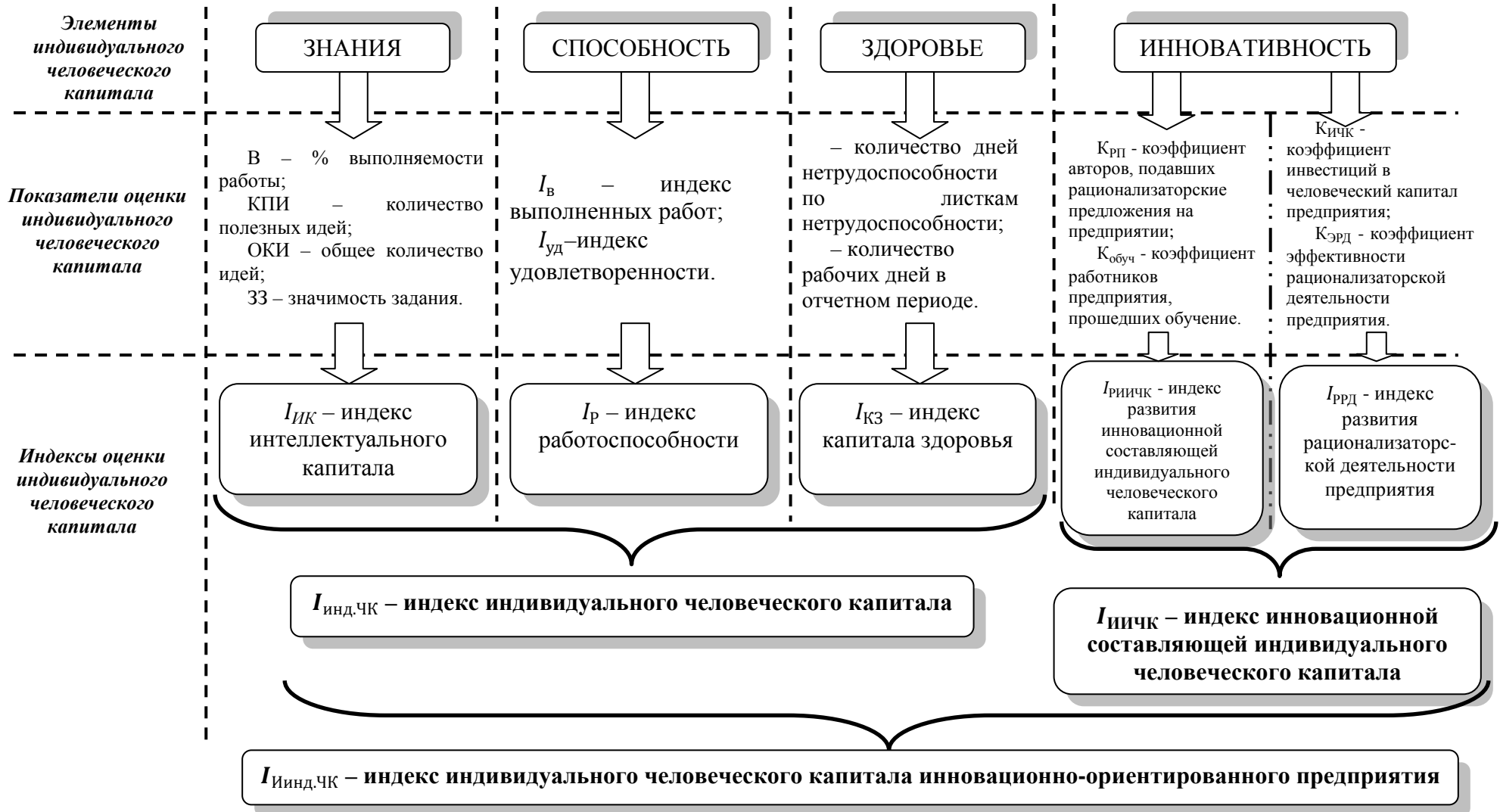


Рисунок 3.4 – Модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия

Таким образом, общая модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного представлена в разрезе главных элементов индивидуального человеческого капитала предприятия (Рисунок 3.4).

На формирование индивидуального человеческого капитала оказывают существенное влияние причины, которые приводят к торможению данного процесса, целесообразно их сгруппировать по уровням экономического развития, то есть причины, возникающие на микроуровне (спровоцированные самим физическим лицом), на мезоуровне (определены в трудовом договоре и известны работодателю) и на метоуровне (зависят от экономического развития страны в целом) (Рисунок 3.5).

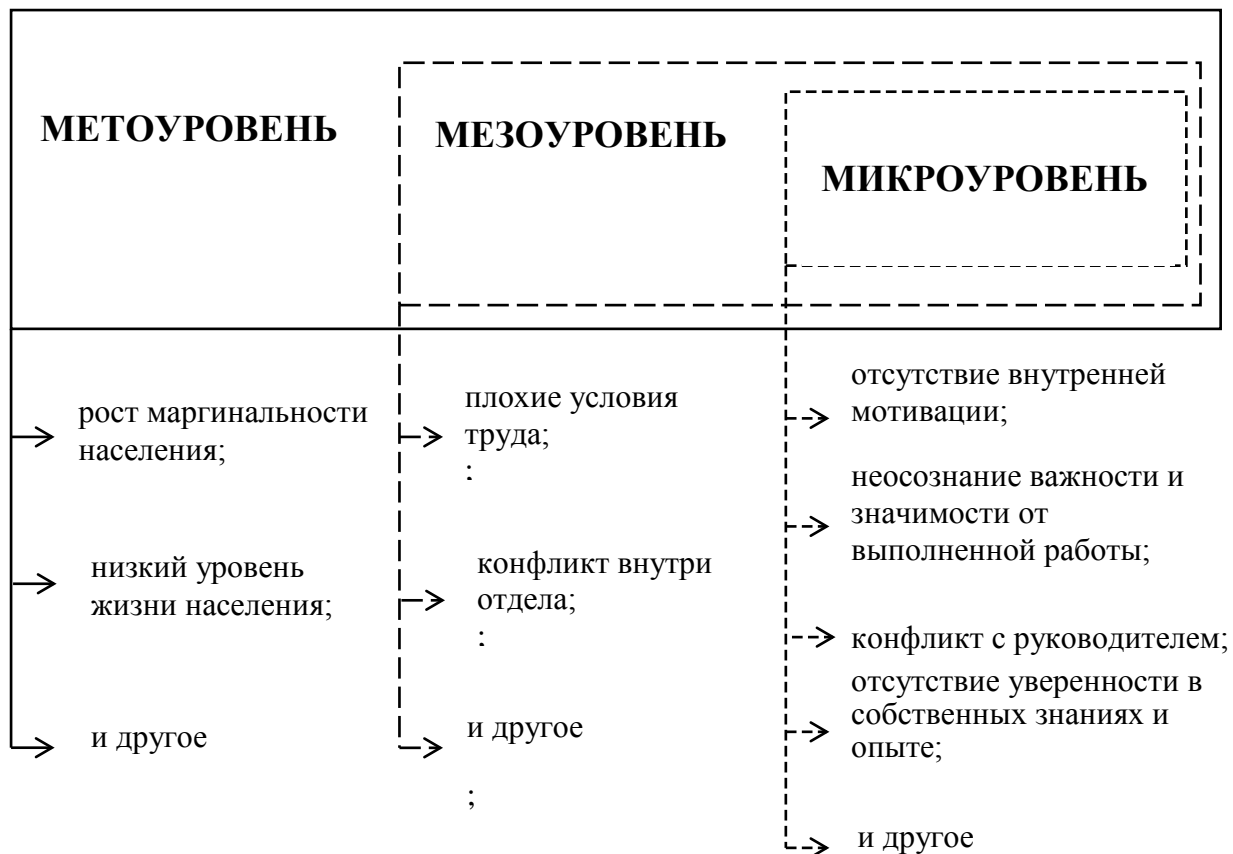


Рисунок 3.5 – Причины, лежащие в основе торможения развития индивидуального человеческого капитала

Сформулированные в общих чертах принципиальные причины торможения развития индивидуального человеческого капитала позволяют

отметить, что их игнорирование может также негативно повлиять и на интенсивность исследований в теории человеческого капитала, а, следовательно, внедрения его в практику управления предприятием и отражения в бухгалтерском учете по российским и международным стандартам отчетности.

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод, что сравнивая ряд теоретических аспектов управления человеческим капиталом существующих математических моделей, авторской модели индивидуального человеческого капитала и анализ причин, препятствующих его развитию, они не претендуют на абсолютную уникальность. Но их применение на практике обеспечит формирование благоприятного климата в трудовом коллективе, сочетающего заботу о развитии и самореализации личности каждого физического лица и высокие требования к деятельности сотрудников, соответствующей интересам каждого центра ответственности и организации в целом.¹

Разработанная модель оценки индивидуального человеческого капитала позволит рассчитать этот показатель по каждому работнику, корпоративный человеческий капитал всего отдела, а также инновационную составляющую индивидуального человеческого капитала. На базе данной модели предлагаем внедрить компьютерную программу, позволяющую руководителям отделов рассчитывать показатели своего отдела автоматически.

¹ Кобзистая, Ю.Г. Индивидуальный человеческий капитал: теоретические аспекты анализа / Ю.Г. Кобзистая // Вестник СибАДИ. – 2015. – № 2. – С. 118-125.

3.2. Инструментарий диагностики информированности и вовлеченности персонала в процесс внедрения оценки и управления индивидуальным человеческим капиталом при ориентации на инновационное развитие предприятия

В рамках нашего исследования необходимо определить методику информационной обеспеченности и степени вовлеченности персонала в оценку индивидуального человеческого капитала, в том числе и оценку его инновационной составляющей, что является основой дальнейших действий руководства по управлению человеческим капиталом на ОАО «РЖД» в целях инновационного развития.

Первоначальная задача состоит в определении тестируемых групп и выборе инструментария диагностики. Наиболее простым и наименее затратным способом является анонимное анкетирование персонала. Кроме возможности широкого охвата аудитории в максимально сжатые сроки, такой способ может также претендовать на анонимность исследования, что очень важно для репрезентативности полученного результата.

Для составления вопросов, ответы на которые позволят нам отнести сотрудников к тому или иному классу по степени готовности принятия изменений, целесообразно воспользоваться вспомогательными целями исследования и примерами интерпретации полученных результатов:

I цель. Построить частные распределения удовлетворенности сотрудников собственным положением в ОАО «РЖД» на данный момент. Для достижения цели составим следующие задачи:

1. Задача. Разделить персонал на следующие подгруппы:

А. «Руководитель».

Б. «Подчиненный».

2. Задача. Построить частные распределения положительных оценок сотрудников с учетом занимаемой должности:

А. Занимаемая должность.

Б. Заработная плата.

В. Отношения в коллективе.

Г. Содержание трудовых обязанностей.

3. *Задача.* Выявить, что является самым проблемным для опрашиваемых среди предложенных вариантов:

А. Занимаемая должность.

Б. Заработная плата.

В. Отношения в коллективе.

Г. Содержание трудовых обязанностей.

II цель. Зафиксировать степень понимания персоналом необходимости внедрения программы, определяющей уровень человеческого капитала индивидуально сотрудника и отдела в целом. Для достижения цели выделим следующие задачи:

1. *Задача.* Зафиксировать разрыв в восприятии необходимости изменений, связанных с внедрением программы:

1.1. *Подзадача.* Разделить персонал на следующие подгруппы:

А. «Инноваторы» – сторонники изменений.

Б. «Консерваторы» – отрицательно относятся к необходимости изменить систему управления и оценку работы персонала.

В. «Неопределившиеся» – затрудняются оценить необходимость реформирования.

1.2. *Подзадача.* Выявить степень осведомленности персонала о понятии «человеческий капитал»:

А. Данное понятие знакомо респондентам.

Б. Слышали о таком понятии, но значение неясно.

В. Респондент впервые слышит о данной дефиниции.

2. *Задача.* Зафиксировать разрывы в восприятии сотрудниками процесса реформирования:

2.1. *Подзадача.* Выявить уровень стресса персонала от внедрения нового продукта:

А. Не видит проблемы в инновационных преобразованиях управления персоналом организации, в которой он работает.

Б. Категорически против внедрения программы.

В. Не совсем понимает, какие могут произойти изменения с внедрением данной программы.

2.2. Подзадача. Определить, с чем связана тревога респондентов по вопросу внедрения программы:

А. Проблема с возникновением дополнительной работы.

Б. Проблема с возникновением конфликтов между руководителем и персоналом из-за жесткого контроля со стороны первого.

В. Проблема, связанная с непониманием необходимости внедрения данной программы.

3. Задача. Построить частные распределения согласия и несогласия респондентов с процессом реформирования, соответствующие подгруппам «инноваторы», «консерваторы», «неопределившиеся»:

А. «Лояльные» – в соответствии со своей подгруппой отвечали логично на перечисленные вопросы.

Б. «Нелояльные» – в разрез со своей группой отвечали нелогично на вопросы.

В. «Неопределившиеся» – допустили несколько несоответствий в разрез со своей группой.

III цель. Изучить предпочтения сотрудников в выборе каналов информации. Сформулируем следующие задачи:

1. Задача. Построить статистические предпочтения сотрудников в выборе каналов получения информации о внедрении программы и правил ее использования:

А. Корпоративная газета.

Б. Официальный сайт организации.

В. Информационные стенды.

Г. Внутренние распоряжения или приказы.

Д. Неформальное общение.

Данная методика проведения диагностики в сочетании с широким охватом аудитории позволит максимально точно определить вовлеченность персонала в процесс осуществляемых организационных изменений и разработать рекомендации по внедрению программы по оценке индивидуального человеческого капитала и его инновационной составляющей без конфликта с персоналом.

Опрос проводился среди работников локомотивных бригад эксплуатационного локомотивного депо Омска (пассажирское движение) и работников Омской дистанции пути в период с 1 июля 2017 года по 13 ноября 2017 года. Всего было опрошено 1 088 респондентов. Из них 445 являлись сотрудниками Омской дистанции пути, а 643 респондента – работники локомотивного депо Омска.

В ходе опроса выяснилось, что большинство опрошенных респондентов имеют стаж работы от шести до пятнадцати лет (Рисунок 3.6).

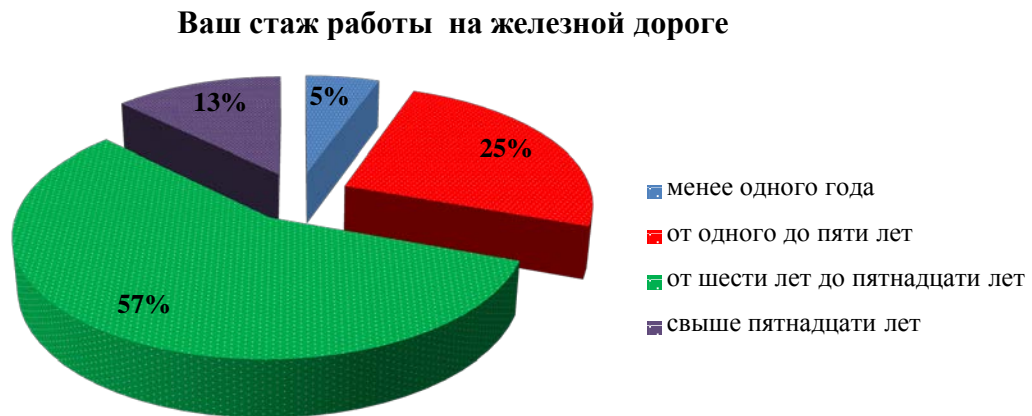


Рисунок 3.6 – Данные опроса работников железной дороги об их стаже работы на данном предприятии

Анализ проведенного анкетирования показал, что большинство сотрудников (57% опрошенных, это 620 человек) имеют солидный опыт работы (Рисунок 3.6). Из этого следует, что профессиональный уровень, а,

следовательно, и уровень индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей, находится на достаточно высоком уровне. При этом, рассмотрев результаты анкетирования по отдельности, было выявлено, что в локомотивном депо Омска сотрудников, работающих более 6 лет, больше, чем в Омской дистанции пути (Рисунок 3.7).

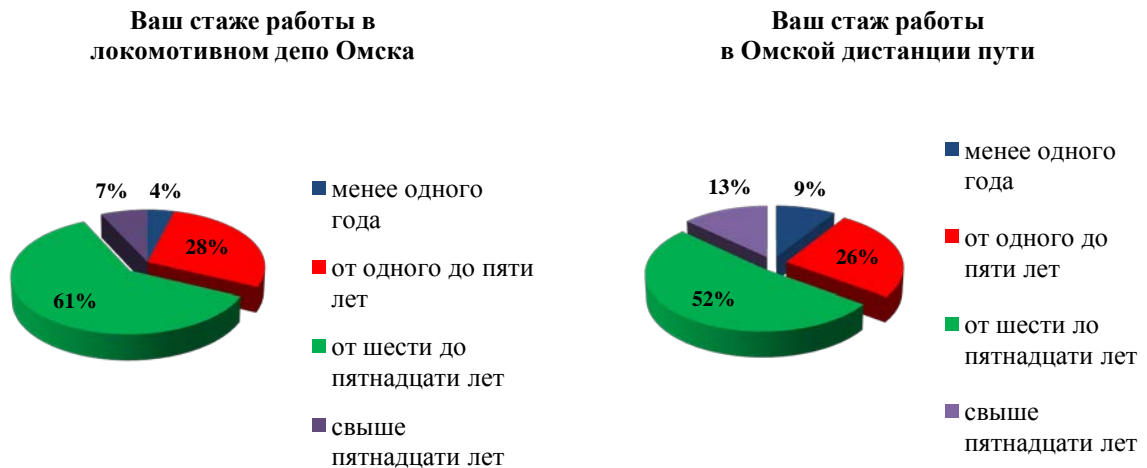


Рисунок 3.7 – Сравнительные диаграммы ответов работников локомотивного депо Омска и Омской дистанции пути об их стаже работы

В ходе анкетирования выяснилось, что лишь 4,7% опрошенных респондентов занимают руководящую должность.

Нами были опрошены начальники участка пути, начальники железнодорожного строительства, начальники дистанционной мастерской, заместитель начальника дистанции по кадрам, заместители начальников дистанции пути. В ходе устного опроса и беседы выяснилось, что данная категория руководящего состава была бы не против внедрения автоматизированного программного продукта по расчету уровня индивидуального человеческого капитала и его инновационной составляющей подчиненных, для выявления качества их работы, а также удовлетворенности их от рабочего процесса.

Отвечая на вопрос о профессиональных качествах руководящего состава, 82% опрошенных ответили, что среди руководителей встречаются как профессионалы, так и те, кто плохо знают свое дело (Рисунок 3.8).



Рисунок 3.8 – Данные опроса сотрудников локомотивного депо Омска и Омской дистанции пути о профессионализме руководящего состава

При разработке мероприятий по улучшению информированности и вовлеченности персонала в процесс внедрения программы по оценке и управлению индивидуальным человеческим капиталом на предприятии были выявлены следующие проблемы:

- непонимание 32% сотрудников целей и задач по внедрению программы в организацию;

- полярное разделение в группе руководителей по отношению к внедрению программы, наличие отрицательно настроенных руководителей отделов;

- высокая тревожность со стороны сотрудников организации в связи с изменением административно-управленческого поведения, то есть усилением контроля руководства по отношению к персоналу;

- необоснованные ожидания сотрудников повышения уровня заработной платы;
- разрыв в оперативности и полноте передачи информации от руководителей к подчиненным;
- преобладание неформального канала передачи рабочей информации, что приводит к искажению полученных данных.

При анализе анкет респондентов оказалось, что большой процент опрошенных оказались «инноваторами», т.е. сторонниками нововведений, однако многие не видят необходимости во внедрении программы, которая смогла бы объективно оценивать их труд. Связано это с непониманием индивидуальных перспектив сотрудников. При разработке внутренних нормативных документов, связанных с объяснением работы этой программы, процент недовольных должен снизиться.

После запуска программы руководители смогут автоматически отслеживать работу всего отдела, а также наблюдать за достижениями каждого сотрудника с учетом их индивидуальных качеств, а именно: образования, капитала здоровья, уровня удовлетворенности.

Несмотря на то, что программа должна упростить работу руководителей, среди опрошенных представителей руководства нашлись и те, кто посчитали бесполезным внедрение данного проекта.

На рисунке 3.9 автором предложены мероприятия по устранению выявленной проблемы.

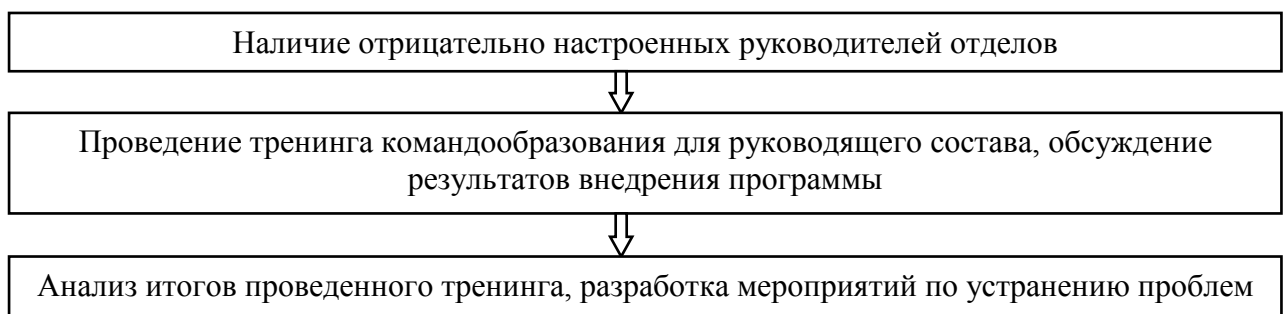


Рисунок 3.9 – Преодоление непонимания руководством необходимости внедрения программы «Оценка человеческого капитала на рабочем месте»

Отсутствие желания работать с подобным программным продуктом может быть вызвано еще и тем, что персонал придется обучить работе с программой, следовательно, на это должны будут затрачены определенные финансовые средства.

Персонал же может негативно реагировать на жесткий контроль со стороны руководства, так как начальники отделов будут наблюдать за своими подчиненными и фиксировать выполнение каждого задания.

В связи с этим, руководству предприятия необходимо будет разработать критерии оценки сверхурочной работы и проинформировать об этом всех своих сотрудников. Следует пояснить, что программный продукт будет автоматически начислять бонусы за выполнение дополнительной работы, а это значит, что усиление контроля со стороны руководства будет являться вынужденной мерой для анализа и внесения собранной информации по результатам выполненной работы. Кроме того, помимо системы бонусов также должны быть разработаны критерии штрафов за невыполненное задание или некачественно выполненную работу.

Внедрение данных критериев оценки сверхурочной работы и штрафов потребует от организации создания отдельного фонда по выплатам бонусных средств работникам.

Следующая проблема, выявленная при анкетировании, была связана с тем, что респонденты рассчитывают на необоснованное увеличение заработной платы. Это обусловлено незнанием персонала всех тонкостей программного продукта.

Итак, для поднятия уровня осведомленности персонала следует привлечь дополнительные средства из бюджета организации с целью проведения обучения и повышения профессиональных знаний работников всех отделов, а также формирования и развития инновативности работников.

На рисунке 3.10 схематично показана проблема с методическим обоснованием и путями ее решения.

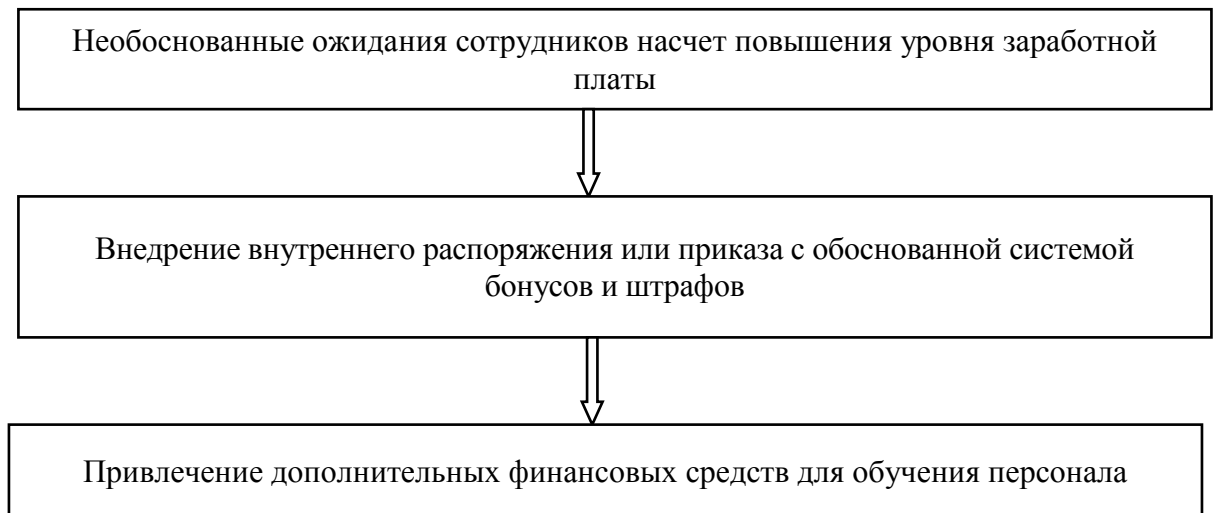


Рисунок 3.10 – Пути устранения неосведомленности персонала

Одной из самых значимых проблем, по мнению автора, является проблема передачи информации от руководства к подчиненным, и обусловлено это отсутствием четких правил донесения информации работникам. Самым простым способом контроля за прочтением персоналом документа может стать создание журнала регистрации об ознакомлении с внутренними и внешними распоряжениями, напрямую связанными с рабочим процессом. Данный журнал поможет зафиксировать дату поступления документа и ознакомления с ним. В подразделении за определенным лицом должны быть закреплены обязанности по заполнению данного журнала.

И последняя проблема, которая была выявлена при анкетировании, – это преобладание неформального канала передачи рабочей информации, что приводит к искажению полученных данных. Эту проблему нельзя назвать самостоятельной. Она вытекает из предыдущей, следовательно, пути решения будут такими же.

Мы считаем, что достичь повышения уровня осведомленности персонала организации о программе инновационного развития, а также формирования и развития инновативности персонала, как одного из главных элементов индивидуального человеческого капитала в инновационной

экономике, возможно за счет формирования и освоения компетенций учащимися и специалистами, проходящими повышение квалификации.

В образовательном пространстве высших учебных заведений уже на стадии подготовки специалистов индивидуальный человеческий капитал и его инновационная составляющая начинает формироваться на том уровне, на котором он будет необходим на протяжении всего обучения, а также работы человека по данному направлению. Для качественной подготовки будущих кадров формируются особые компетенции. Компетенции в обучении – это навыки и знания, которые получает обучающийся для применения в дальнейшем по своей специальности. По каждому направлению разрабатываются свои компетенции в зависимости от срока обучения, формы обучения, а также профиля. Кроме профильных дисциплин, в компетенции входят предметы, формирующие общее культурное развитие, помогающие легко адаптироваться в коллективе и в целом в обществе (Рисунок 3.11).

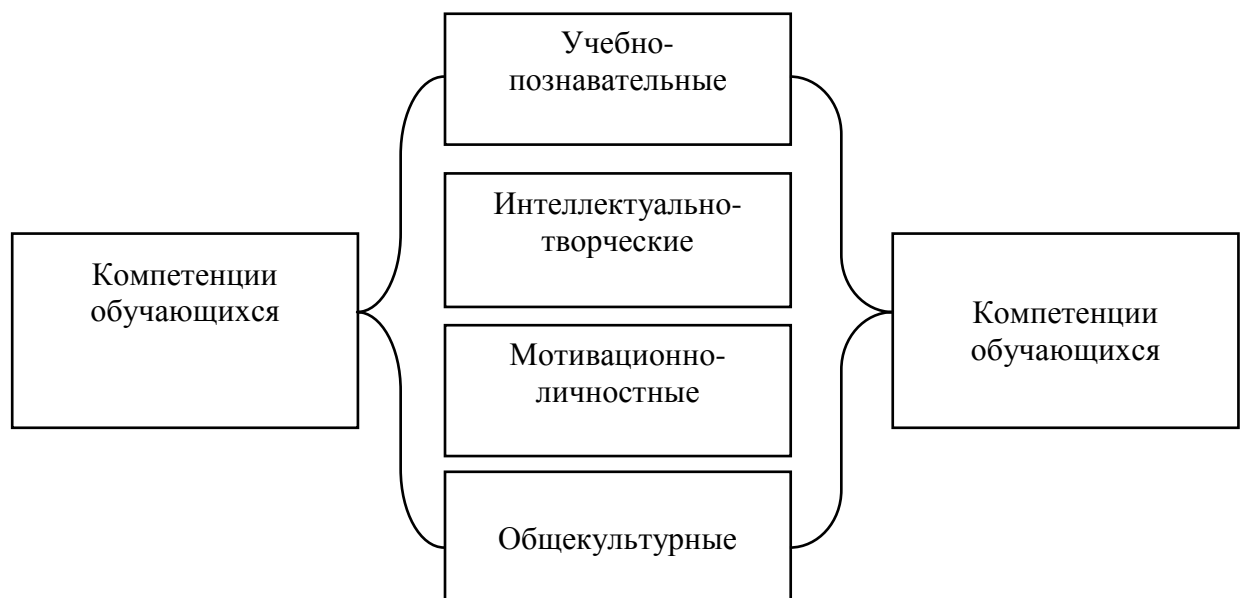


Рисунок 3.11 – Элементы компетенций обучающихся

Л.А. Турин в своей статье «Развитие общих компетенций обучающихся в учреждении дополнительного образования детей» дает определение понятию компетенция, как способности и готовности человека к

деятельности благодаря наличию знаний и опыта, полученного в рамках обучения, в том числе на основе самостоятельного изучения и прохождения элементов учебно-познавательного процесса, что позволит ему в будущем проявить свои способности в трудовой деятельности»¹.

Формирование индивидуального человеческого капитала и его инновационной составляющей является сложным процессом и включает совокупность действий, связанных с обучением и получением навыков не только в вузе, но и на рабочем месте. Руководитель каждой организации, имеющий определенный штат работников, должен отвечать за развитие человеческого капитала, его правильное распределение по структурным подразделениям и обеспечивать возможность для обучения, профессиональной переподготовки, повышения квалификации, обмена опытом с молодыми работниками, а также формировать и развивать инновативность сотрудников. В результате возникает потребность в формировании критериев оценки индивидуального человеческого капитала и его инновационной составляющей.

Сложная работа, требующая творческого подхода, создания принципиально нового, может быть ориентирована сразу на несколько компетенций, формирующих и развивающих инновационную составляющую индивидуального человеческого капитала. Для более качественного выполнения работы необходимо разделить персонал так, чтобы в каждом коллективе был человек с опытом работы, творческим потенциалом, умеющий сплотить своих коллег и мотивировать на хорошую работу. Следует отметить, что европейские организации давно используют методики определения социально-психологической совместимости сотрудников в процессе формирования отделов организации. Кроме этого, оценка индивидуального человеческого капитала может производиться с использованием элементов тестирования в центрах оценки.

¹Турин, Л.А. «Развитие общих компетенций обучающихся в учреждении дополнительного образования детей» [Электронный ресурс] / Л.А. Турин. – Режим доступа: http://www.orenipk.ru/rmo_2009/rmo-dop-2008/dop/dop_turin.html(дата обращения: 27.08.2016).

Индивидуальный человеческий капитал формируется по стадиям жизненного цикла, включает разные этапы, связанные с его развитием и увеличением, что требует разработку методологического обоснования для целей эффективного управления и развития индивидуального капитала работников, в том числе и его инновационной составляющей. Нет предела развитию индивидуального человеческого капитала и его инновационной составляющей, процесс познания окружающего мира может происходить бесконечно. Человек может устроиться на работу и параллельно уделять время своему образованию. Затраченное время и денежные средства человеком в процессе своего обучения следует рассматривать как инвестиционные вложения в индивидуальный человеческий капитал и его инновационную составляющую.

С целью формирования инновативности предлагаем в рамках интеллектуально-творческих компетенций учащихся (Рисунок 3.11) разработать компетенции, отвечающие за формирование инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала.

Также немаловажным моментом в системе управления индивидуальным человеческим капиталом, а также в формировании и развитии инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала является инвестирование в индивидуальный человеческий капитал.

Для целей инвестирования индивидуального человеческого капитала будут считаться:

- затраты, полученные за время по достижению трудоспособного возраста, связанные с содержанием и воспитанием детей;
- затраты, связанные с получением профобразования;
- затраты, связанные с приобретением и поддержкой на трудовой бирже конкурентоспособности.

Далее попробуем провести расчет инвестиционных затрат формирования индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационную составляющую, для сотрудника железной дороги с момента

рождения до достижения среднего возраста, то есть до 40 лет. Расходы, инвестируемые в развитие индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей, от рождения до получения диплома по специальности инженер путей сообщения представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Расходы, инвестируемые в развитие индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей, от рождения до получения диплома по специальности инженер путей сообщения

№ п/п	Возраст	Ежегодная стоимость жизнеобеспечения, руб.	Доля инвестиций от 0 до 1	Инвестиционные расходы
1	1	20 000	1,0	20 000
2	2	35 000	1,0	35 000
3	3	35 000	1,0	35 000
4	4	50 000	1,0	50 000
5	5	50 000	1,0	50 000
6	6	50 000	1,0	50 000
7	7	65 000	1,0	65 000
8	8	65 000	1,0	65 000
9	9	65 000	1,0	65 000
10	10	65 000	1,0	65 000
11	11	65 000	1,0	65 000
12	12	80 000	1,0	80 000
13	13	80 000	1,0	80 000
14	14	80 000	1,0	80 000
15	15	80 000	1,0	80 000
16	16	90 000	1,0	90 000
17	17	90 000	1,0	90 000
18	18	100 000	1,0	80 000
19	19	100 000	1,0	80 000
20	20	100 000	1,0	80 000
21	21	100 000	1,0	80 000
22	22	100 000	1,0	80 000
23	23	100 000	1,0	10 000
24	24	100 000	1,0	10 000
25	25	100 000	1,0	10 000

Для начала следует обратить внимание на потребительский коэффициент жизнедеятельности, который зависит от возраста человека. Потребительский коэффициент ребенка в возрасте от 0 до 1 года составляет

0,2; от 2 до 3 лет – 0,35; от 4 до 6 – 0,5; от 7 до 11 лет – 0,65; от 12 до 15 – 0,8; от 16 до 17 – 0,9¹. Таким образом, чем человек младше, тем ниже затраты на его образование, при этом иногда знаний родителей достаточно для развития ребенка. Итак, для формирования индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей, семнадцатилетнего подростка достаточно будет 90 000 рублей. Этим базовых знаний должно хватить для поступления в вуз на коммерческой основе.

После окончания школы и подачи документов в Омский государственный университет путей сообщения на специальность «Подвижной состав железных дорог» абитуриенту представится возможность пройти полный курс обучения по данной специализации. Средняя оплата за 5 лет обучения составит 400 тысяч рублей². Ежегодно на развитие индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей, родители воспитанника будут отдавать в вуз по 80 000 рублей, при этом доля инвестиций в этом возрасте по данным научных институтов России должна укладываться в 120 000 руб.³

За годы обучения в ФГБОУ ВПО «ОмГУПС» инвестиции родителей в обучение студента составят 600 000 рублей. Если бы эти пять лет были потрачены не на обучение, а на работу, то ему удалось бы получить доход в виде оплаты труда около 976 680 рублей, при условии, что средняя заработная плата в Омске за последние 6 месяцев 2018 года составляет 16 278 руб.⁴

¹ Радионова, Е.А. Воспроизводство и накопление индивидуального человеческого капитала [Электронный ресурс] / Е.А. Радионова. – Режим доступа: http://www.jeducation.ru/5_2005/87.html. (дата обращения: 12.09.2017).

²Официальный сайт ФГБОУ ВПО «ОмГУПС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://http://www.omgups.ru> (дата обращения: 30.10.2017).

³ Кобзистая, Ю.Г. Инвестиционные расходы на формирование и поддержание индивидуального человеческого капитала в системе непрерывного профессионального образования специалистов железнодорожного транспорта / Ю.Г. Кобзистая // Сибирская финансовая школа.– 2015. – № 3 (110). – С. 112-116.

⁴ Средние зарплаты Омска [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://person-agency.ru/salary/omsk.html>. (дата обращения: 12.09.2017).

Далее целесообразно рассмотреть инвестиционные расходы на формирование индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей, инженера путей сообщения (Таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Инвестиционные расходы на формирование индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей, инженера путей сообщения

№ п/п	Возраст	Ежегодная стоимость жизнеобеспечения, руб.	Доля инвестиций от 0 до 1	Инвестиционные расходы
1	2	3	4	5
1	26	100 000	1,0	10 000
2	27	100 000	1,0	10 000
3	28	100 000	1,0	10 000
4	29	100 000	1,0	10 000
5	30	100 000	1,0	10 000
6	31	100 000	1,0	10 000
7	32	100 000	1,0	10 000
8	33	100 000	1,0	10 000
9	34	100 000	1,0	10 000
10	35	100 000	1,0	10 000
11	36	100 000	1,0	10 000
12	37	100 000	1,0	10 000
13	38	100 000	1,0	10 000
14	39	100 000	1,0	10 000
15	40	100 000	1,0	10 000

Расходы на поддержание индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей, (повышение квалификации) инженера путей сообщения в ФГБОУ ВПО «ОмГУПС» составляют 10 000 рублей в год¹. Данные затраты помогут человеку поддерживать свой квалификационный уровень, претендовать на карьерный рост, а также развить творческие способности и инновативность.

По достижении трехлетнего стажа после индексации заработной платы инженеру путей сообщения увеличат оплату труда на 30%, с 144 000 рублей

¹ Официальный сайт ФГБОУ ВПО «ОмГУПС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://http://www.omgups.ru>(дата обращения: 30.10.2018).

в год до 187 000 рублей¹. Уровень затрат на саморазвитие снизится с 13,89% до 10,70%.

С 26 до 40 лет индексация оплаты труда в ОАО «РЖД» будет произведена три раза². В 30 лет ежегодная заработная плата составит 243 000 рублей; в 35 лет – 315 900 рублей; в 40 лет – 410 670 рублей (Рисунок 3.12). Затраты на образование к 40 годам составят 4,87% от ежегодной заработной платы.

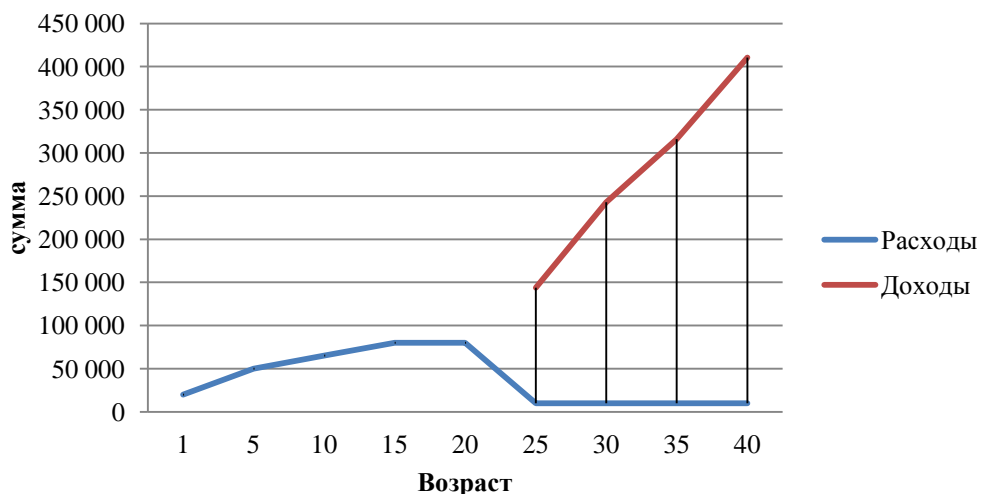


Рисунок 3.12 – Доходы и расходы в формировании индивидуального человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей

Таким образом, итоги анкетирования показали, что большинству респондентов удобней, когда при внедрении любого проекта организация использует разработанные внутренние нормативные документы.

Официальный сайт организации и стенды признаны самыми неудобными в подобных случаях. А корпоративная газета и неформальное общение могут служить хорошим дополнением к разработанным распоряжениям и приказам.

Повышение уровня осведомленности работников предприятия об инновациях и инновационной деятельности, а также их вовлеченность в

¹ Официальный сайт ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ar2013.rzd.ru/ru/> (дата обращения: 30.10.2018).

² Официальный сайт ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ar2013.rzd.ru/ru/> (дата обращения: 30.10.2018).

данный процесс необходимо создать специальные компетенции для освоения учащимися и работниками предприятия, проходящими повышение квалификации, способствующие формированию и развитию инновативности, как элемента инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала. В свою очередь, для достижения данной цели возникнет потребность в дополнительном инвестировании в индивидуальный капитал.

Проведенная нами оценка инвестиций в индивидуальный человеческий капитал, в том числе и его инновационной составляющей, показала, что с момента рождения и до сорокалетнего возраста инвестиционные расходы составят 1 825 000 руб., а доход от полученного высшего образования в виде оплаты труда – 4 429 170 руб. При расчете общей суммы дохода не учитывались премии, бонусы, материальная помощь. Следовательно, окупаемость пятилетнего образования по специальности инженер путей сообщения составляет 2,9 лет. Размер накопленного индивидуально человеческого капитала, в том числе и его инновационной составляющей, в рублях составил почти два миллиона рублей, рассчитать его ценность для организации практически невозможно, так как данный капитал не учитывается в бухгалтерском учете организации, а, следовательно, не является его собственностью. При этом корпоративный человеческий капитал как нематериальный актив организации может быть рассчитан, так как совместная работа коллектива может быть оценена через доход организации от выполняемых работ. Корпоративный человеческий капитал формирует национальный человеческий капитал, который показывает образованность всей нации.¹

¹ Кобзистая, Ю.Г. Инвестиционные расходы на формирование и поддержание индивидуального человеческого капитала в системе непрерывного профессионального образования специалистов железнодорожного транспорта / Ю.Г. Кобзистая // Сибирская финансовая школа. – 2015. – № 3 (110). – С. 112-116.

3.3. Механизм внедрения метода оценки человеческого капитала и оценка эффективности результатов апробации

На российских предприятиях главная проблема в любой системе управления заключается в понимании необходимости и процессе перехода определенной теоретической концепции к ее практическому применению. Исходя из практики можно наблюдать использование передовых теорий лишь частично, либо их полное отсутствие.

В процессе организации системы управления человеческим капиталом в рамках инновационного развития предприятия можно выделить потребителей, исполнителей и поставщиков.

Поставщиками процессов будут являться службы управления персоналом, исполнителями будут являться руководители структурных подразделений и всего предприятия, а потребителями будут являться рабочий персонал.

При внедрении в действующую на предприятии систему управления человеческим капиталом системы оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала необходимо разработать стандарт по организации данного процесса.

Для этого необходимо рассмотреть методологические основы формирования единого подхода в разработке документального обеспечения реализации данного процесса, отражающего его роль в достижении целей деятельности предприятия.

ЗадOCUMENTированные требования внутренних потребителей к системе оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала должны иметь четкую формулировку.

Внутренние стандарты организации способствуют достижению целей деятельности предприятия и определяют зону взаимоотношений работников и предприятия. При их разработке значительная роль принадлежит непосредственно руководящему звену предприятия.

Работники предприятия заинтересованы в соблюдении установленных стандартом требований, так как в случае их несоблюдения предусмотрены штрафные санкции.

Прежде чем система оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала будет внедрена в систему управления человеческим капиталом, необходимо реализовать комплекс мероприятий, связанных с процессом перехода от сложившейся системы к новой. Для этого необходимо тщательно спланировать все этапы перехода к новой системе с целью избежания или минимизации вероятности возникновения рисков, связанных с неэффективностью, неполнотой или несогласованностью внедряемой системы оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала; сопротивлением сотрудников предприятия как руководящих должностей, так и низшего звена и др., которые могут быть обусловлены введением новой составляющей в систему управления человеческим капиталом.

Решение потенциальных проблем эффективности, полноты и согласованности внедряемой системы оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала напрямую зависят от квалификационного уровня руководящего персонала, создающего данную систему, и качественного стратегического планирования на долгосрочную перспективу.

Внедрение системы оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала предлагаем осуществлять поэтапно, начиная от диагностики с целью определения плана дальнейших действий и разработки системы дополнительных материальных стимулов, нематериальных поощрений, завершая оценкой эффективности системы (Рисунок 3.13).

Использование предложенных нами рекомендаций дает инновационно-ориентированным предприятиям конкурентное преимущество на рынке.

ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1 этап. Диагностика

Проведение анализа инициаторами внедрения системы по следующим направлениям:

- оценка текущего уровня инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала (оценка уровня заинтересованности персонала в инновационной деятельности, оценка удовлетворенности от внедрения инноваций и др.)
- оценка влияния на мотивацию работников факторов инновационной сферы;
- выявление типов мотивирования к инновационной деятельности у работников в зависимости от уровней сложности работ.

Результаты диагностики определяют план действий.

2 этап. Разработка системы дополнительных материальных стимулов и нематериальных поощрений

В целях повышения эффективности рабочего процесса возникает необходимость в создании системы материальных и нематериальных стимулов. Грамотно построенная система нематериальных стимулов позволит добиться от работников максимальной отдачи с минимальными затратами.

3 этап. Создание обеспечивающей документации

Описание системы учета и оценки ключевых показателей, создание регламентов. Разработка подробного «Положения о системе оценки человеческого капитала на рабочем месте» или «Положения о системе оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала».

4 этап. Внедрение системы

Разработка плана внедрения оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала с подготовительными и обеспечивающими мероприятиями, способствующие быстрому освоению персоналом новой системы и верному ее использованию.

5 этап. Тестирование и отладка системы

Тестирование работы предприятия после внедрения системы и контроль изменения показателей, связанных с кадрами (производительность, текучесть, данные аттестаций и т.д.), корректировка системы управления человеческим капиталом.

6 этап. Оценка эффективности системы

Оценка эффективности системы управления человеческим капиталом рассматривается как результативность относительно достижения поставленных задач при внедрении системы оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала.

Рисунок 3.13 – Процесс внедрения системы оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в систему управления человеческим капиталом на предприятии

Из представленных на рисунке 3.13 этапов процесса внедрения системы оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в систему управления человеческим капиталом на предприятии, третий этап имеет особое значение, т.к. разработка качественных документов и регламентация работы напрямую влияет на эффективное и оперативное принятие управленческих решений, а также на динамику основных показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия, ее успешное положение на рынке и конкурентоспособность.

В связи с этим считаем необходимым уделить особое внимание исследованию вопроса о регламентации внутренних процессов управления человеческим капиталом, в том числе и оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала. Для этого предлагаем разработать структуру внутреннего Положения по внедрению и использованию программы «Оценка человеческого капитала на рабочем месте» для ОАО «РЖД», один из разделов которой будет посвящен оценке инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала.

Для разработки внутреннего Положения по внедрению и использованию программы «Оценка человеческого капитала на рабочем месте» в ОАО «Российские железные дороги» автором был проанализирован ряд федеральных законов, напрямую связанных с поддержкой человеческого капитала на рабочих местах для поднятия экономического роста не только конкретной отрасли, но и государства в целом.

Положение организации по «Оценке человеческого капитала на рабочем месте» должно содержать информацию, представляющую собой следующие разделы:

1. Сведения о программе;
2. Взаимосвязь программы с работой ОАО «РЖД»;
3. Критерии оценки работы сотрудников;
4. Критерии оценки инновативности сотрудников;
5. Критерии штрафов.

Требования Положения должны быть известны и понятны всем сотрудникам ОАО «РЖД».

1. Сведения о программе. Деятельность организации рассматриваем с точки зрения совокупности процессов, которые взаимосвязаны между собой, должны быть управляемы и ориентированы на достижение целей тактического и стратегического характера. Одним из таких процессов является управление персоналом, начиная от его подбора и завершая профпереподготовкой. Каждый работник имеет право выбирать организацию для трудоустройства и претендовать на свободные вакансии. При этом работодатель должен привлечь работника на занимаемую должность в случае его соответствия ей, а также применять стимулирующие выплаты для удовлетворения его потребностей и повышения заинтересованности в результатах работы.

Из приведенных выше аргументов следует, что для реализации множества важных аспектов, отвечающих за жизнедеятельность организации, работодатели должны обеспечить управляемость всех звеньев. Такое управление возможно только при высококвалифицированном руководящем составе, работа которого должна отвечать взаимным интересам государства, работодателя, работника и потребителей. Реализация этой задачи требует мер по поддержанию конкурентоспособности ОАО «РЖД» на рынке транспортных услуг.

Для выполнения одной из задач – поддержания профессионализма у работников, а также стимулирования их на качественно выполняемую работу, при этом не снижая уровня удовлетворенности на рабочих местах, – управляющим следует установить программу «Оценка человеческого капитала на рабочем месте». Программа направлена на выявление слабых и сильных сторон индивидуально каждого сотрудника и целого отдела.

Программа включает следующие разделы:

– персональные данные каждого сотрудника (ф.и.о., пол, возраст, образование, стаж работы, стаж работы в занимаемой должности,

периодичность прохождения курсов повышения квалификации, капитал здоровья (количество больничных листов в соотношении с количеством рабочих дней)) – это основной документ для учета личного состава, оформляется на всех работников независимо от выполняемой работы. Данные заполняются руководителем отдела, который самостоятельно должен ежемесячно вносить изменения, если таковые были;

– график определения уровня работоспособности заполняется начальником отдела с обязательным внесением данных в следующие графы: значимость задания в процентах, процент выполнения задания, план по доработке. В данном разделе определяется и общая удовлетворенность работников;

– сводная таблица оценки интеллектуального капитала персонала организации с описанием задания и процента его выполнения индивидуально каждым сотрудником и всем отделом в целом.

Мотивация для качественного выполнения работы может возникнуть лишь тогда, когда созданы все условия для работы высококвалифицированного сотрудника. Необходимо создавать стимулирующие мероприятия, чтобы удовлетворять материальные и нематериальные потребности работников, в противном случае организация может лишиться хорошего работника. При этом персонал, который не соответствует занимаемой должности (это должна выявить программа), должен осознавать причины, по которым его могут сократить, и выработать пути решения, как избежать увольнения.

Программа должна выявить привлекательность каждого сотрудника, а также отразить слабые его стороны. Это поможет устранить недостатки в работе сотрудника. Возможно, кто-то не может работать индивидуально или, наоборот, в группе; возможно, нехватка профессионализма не дает вовремя выполнить задание – при расчете интеллектуального капитала все эти моменты должны быть учтены. Информацию, предоставленную

программой, лучше отображать в рейтинговых таблицах для выявления тенденций.

Как известно, для поддержания конкурентоспособности следует особое внимание уделять нематериальным активам организации, обеспечивающей имидж и престиж фирмы. Формирование таких нематериальных активов невозможно без использования творческого и профессионального потенциала работников, которые и являются частью человеческого капитала. С экономической точки зрения для достижения поставленных задач управляющий должен создавать нематериальные активы конкурентоспособности организации на рынке транспортных услуг, это является обоснованием реальных материальных затрат на осуществление запланированных мероприятий.

2. Взаимосвязь программы с работой ОАО «Российские железные дороги». В целях установления единых требований к персоналу, производственная деятельность которых влияет на качество обслуживания потребителей, а также на конкурентоспособность и имидж всей организации, необходимо ввести проведение плановой аттестации сотрудников через программу «Оценка человеческого капитала на рабочем месте».

Необходимо установить на рабочих местах руководителей отделов ОАО «РЖД» программный продукт, оценивающий качество выполнения работы всех сотрудников. Для руководителей подразделений необходимо организовать ознакомление (под роспись) работников с программным продуктом. Также следует провести обучающие курсы в объеме 8 часов.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации необходимо составить перечень профессий и должностей работников ОАО «РЖД», не попадающих под действие внедренного Положения «Об оценке человеческого капитала на рабочем месте».

Руководителям филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» обеспечить работу программного продукта оценки человеческого капитала на рабочих местах. Данные должны быть собраны в течение месяца и по

завершении периода предоставлены высшему руководству. Также следует заносить информацию о работе отдела в сводную таблицу для выявления слабых и сильных сторон всего отдела. Программа должна обеспечить высокое качество выполняемой работы из-за жесткого контроля со стороны руководства. Также программный продукт должен укрепить имидж организации и повысить его конкурентоспособность на рынке транспортных услуг. Рекомендуется также руководителям подразделений завести журнал аттестации сотрудников на рабочем месте.

3. Критерии оценки работы сотрудников. Критерии оценки работы сотрудников должны быть четко определены и прописаны в текущем Положении.

Для определения критериальной оценки индивидуального человеческого капитала в организации установим шкалу 100-балльного значения (Рисунок 3.14).

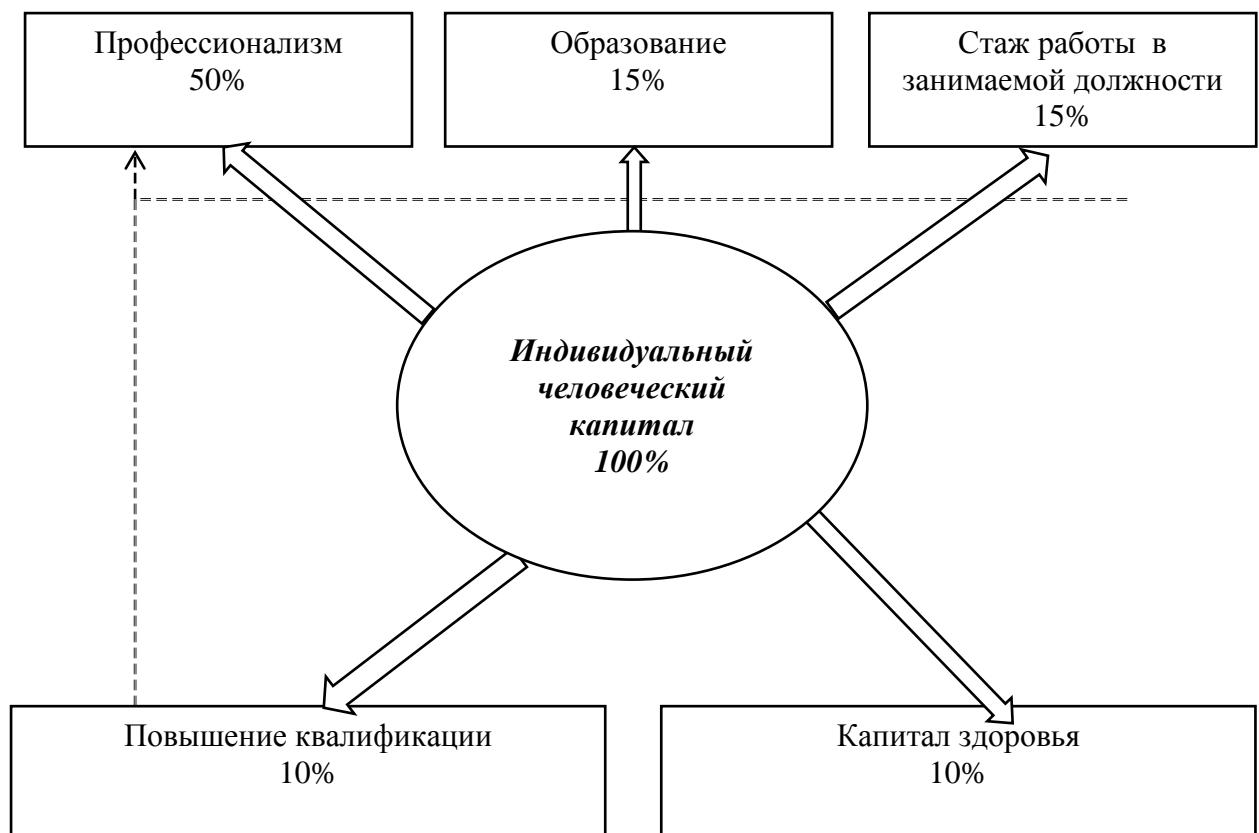


Рисунок 3.14 – Оценка индивидуального человеческого капитала по 100-балльной шкале

Каждая из пяти составляющих индивидуального человеческого капитала также должна быть оценена самостоятельно по 100-балльной шкале (Рисунок 3.15), критерии оценки должны быть взвешены в процентах. Персональные данные следует прописать в личной карточке сотрудника, где и будет выведен общий итоговый балл.

При расчете корпоративного человеческого капитала на его результат будет оказывать влияние показатель каждого индивидуального человеческого капитала.

При формировании персональной карточки сотрудника итоговый показатель поможет руководителю подразделения сориентироваться, какой степени сложности задание можно поручить работнику. Данная карточка поможет уравнивать персонал по его интеллектуальным способностям.

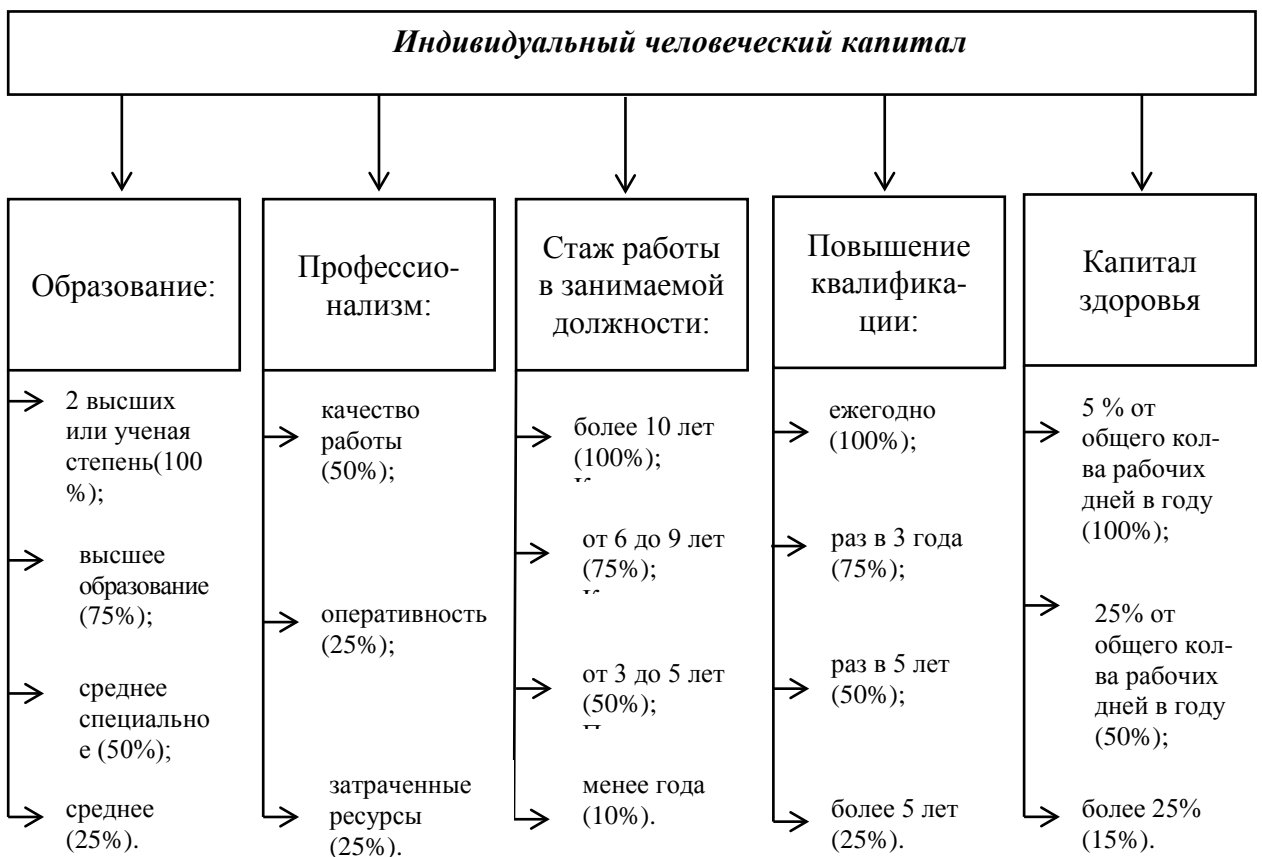


Рисунок 3.15 – Шкала с критериями, определяющая индивидуальный человеческий капитал

При заполнении таблиц «Оценка интеллектуального капитала персонала» и «График определения уровня индекса работоспособности» программа должна автоматически определять процент человеческого капитала организации в целом.

4. Критерии оценки инновативности сотрудников. В качестве критериев для оценки инновативности, как инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, предлагаем использовать разработанную нами систему балльной оценки персонала по определенным критериям, представленным в первой главе диссертационной работы в таблице 1.4.

Также как и в предыдущем разделе Положения каждый показатель инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала должен быть оценен самостоятельно по представленной балльной шкале (Таблица 1.4), критерии оценки должны быть взвешены в процентах. Персональные данные следует прописать в личной карточке сотрудника с общим итоговым баллом.

Персональная карточка инновативности сотрудника с указанием итогового показателя даст возможность руководству правильно распределить и оценить инновационные способности работника, а также определить степень вовлеченности каждого сотрудника в инновационную деятельность предприятия.

5. Критерии штрафов. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации руководителю категорически запрещается применять меры дисциплинарного воздействия, кроме тех наказаний, которые прописаны в самом кодексе.

Нельзя заставить работника работать без обеда, выходных, лишить его отпуска и заработной платы. В соответствии со статьей 192 ТК РФ руководитель вправе: сделать работнику устное или письменное замечание, объявить выговор, уволить работника по основаниям, предусмотренным пп. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК РФ, а также п. 7 или п.

8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом совсем не вводить систему штрафов на предприятии невозможно, в противном случае работник не будет стараться, выполняя свою работу.

Изучая специфику общения работодателя и подчиненного, нами было обнаружено, что в организациях, в которых отсутствует система штрафов, рабочий процесс протекает не интенсивно, снижено качество производимого продукта, а также отсутствует мотивация у сотрудников.

Работодатель не имеет права наказывать сотрудника, лишая его заработной платы, при этом, вводя систему стимулирования и надбавок, руководитель может лишиться своего подчиненного премии за некачественно выполненную работу или за отказ выполнять свои должностные обязанности без указания уважительных причин.

В таблице 3.3 представим разработанную нами систему штрафов для работников железной дороги.

Таблица 3.3 – Система штрафов для работников железной дороги

№ п/п	Показатель	Количество нарушений за месяц	Штраф – понижающий % за премию
1	Отказ выполнять свои прямые должностные обязанности	1	25
2	Халатное отношение к выполнению работы повлекшее финансовые потери	1	25
3	Несоблюдение инструкций по технике безопасности, внутреннего распорядка рабочего времени	1	25
4	Нарушение трудовой дисциплины	от 2	10
5	Нарушение правил общественного порядка (на территории организации)	от 2	10
6	Появление на рабочем месте в состоянии алкогольного (наркотического) опьянения	1	25
7	Несоблюдение чистоты и порядка на рабочем месте	от 3	5
8	Нанесение умышленного имущественного ущерба	1	25

В каждой организации должны существовать определенные правила и нормы поведения, не оскорбляющие ни руководства, ни персонал. Ввод таких правил поможет поддержать необходимый порядок на предприятии и обеспечит высокую эффективность труда со стороны работников.¹

Для эффективной подготовки и переподготовки специалистов железнодорожного транспорта, а также управляющего персонала компании ОАО «РЖД» автором было разработано Положение по работе в программе «Оценка человеческого капитала на рабочем месте».

Положение содержит 5 пунктов: сведения о программе с пояснением целей и задач программы, сведения о взаимосвязи установленной программы и компании ОАО «РЖД», критерии оценки работы сотрудников, критерии оценки инновативности сотрудников и системы штрафов.

Принятие Положения позволит действующим специалистам обеспечить привлечение персонала в ОАО «РЖД» профессионалов с внешнего рынка труда.

На сегодняшний день дела обстоят таким образом, что работники нового поколения заинтересованы в поисках не только прибыльной, но и интересной для них самих работы. Статус в обществе, занимаемая должность и имидж организации могут быть ключевыми факторами, повлиявшими на выбор места работы. Происходит это из-за того, что современное поколение экономически активного населения уделяет много времени образованию и сообразованию.²

В ходе проводившегося исследования около 30% людей с высшим образованием заявили, что их профессиональные навыки серьезно недоиспользуются в производственном процессе, фактически им приходится заниматься работой, которая не требует получения высшего образования³.

¹ Балашова, Ю.Г. Оценка индивидуального человеческого капитала / Ю.Г. Балашова // Современные аспекты экономики. – 2019. – № 7 (263). – С. 44-53.

² Воронин, В.Г. Развитие человеческого капитала на предприятиях железнодорожного транспорта / В.Г. Воронин, Ю.Г. Кобзистая // Экономика железных дорог. – 2016. – № 6. – С. 80-84.

³ Капельюшников, Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р.И. Капельюшников, А.Л. Лукьянова. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.

Нельзя не отметить, что доля «социально неудовлетворенного» экономически активного населения будет увеличиваться, если управляющие организаций не станут уделять этому вопросу внимания.

В результате этого все экономические преимущества, полученные в результате накопления человеческого капитала, могут не принести нужного эффекта как организации, так и всему государству.

В третьей главе автор отразил проблему отсутствия единой системы информационного обеспечения в организации, которая может привести к непониманию между руководителем и подчиненным. Обладая высоким уровнем знаний и профессионализмом, работник может некачественно выполнить работу из-за неправильно донесенной информации.

Проведенное анкетирование показало, что респондентам предпочтительней узнавать об изменениях и принятых распоряжениях через официальные внутренние источники, а не через неформальное общение с руководством или официальный сайт организации.

Для повышения уровня осведомленности работников предприятия об инновациях и инновационной деятельности, а также их вовлеченности в данный процесс необходимо создать специальные компетенции для освоения учащимися и работниками предприятия, проходящими повышение квалификации, способствующие формированию и развитию инновативности, как элемента инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала. В свою очередь, для достижения данной цели возникнет потребность в дополнительном инвестировании в индивидуальный человеческий капитал.

Автором был проведен расчет инвестиций в индивидуальный человеческий капитал, в том числе в его инновационную составляющую, для сотрудника железной дороги с момента рождения до достижения среднего возраста, то есть до 40 лет.

Рассматривая вопрос механизмов внедрения программного продукта «Оценка человеческого капитала на рабочем месте», автор предлагает

разработать Положение «О внедрении программы «Оценка человеческого капитала на рабочем месте». В данный документ автор предложил внести пять пунктов: информация о программе, взаимосвязь программы и организации, расписать шкалу критериев, определяющих индивидуальный человеческий капитал, критерии оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, а также отдельным пунктом расписать систему штрафов.

Экономический эффект от внедрения данной программы будет виден через месяц после установки, так как за это время руководители отдела смогут выявить слабые и сильные стороны своих подчиненных, а также смогут разработать мероприятия по устранению выявленных недостатков.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В работе обобщены научные результаты, полученные в процессе изучения проблемы оценки индивидуального человеческого капитала в условиях экономики, ориентированной на инновационное развитие. Результаты основаны на комплексном исследовании, включающем все этапы решения задач: от разработки теоретических, методологических основ до практических рекомендаций. В обобщенном виде результаты исследования заключаются в следующем:

1. Раскрыты теоретико-методические основы формирования человеческого капитала. На основе анализа категориального аппарата выделена пятиуровневая система понятия структуры человеческого капитала, дано уточненное определение индивидуального человеческого капитала, объединяющее в себе врождённые и приобретенные достоинства физического лица, способствующие преобразованию интеллекта в финансовый капитал для удовлетворения своих потребностей. Также в связи с повышением актуальности и развитием инновационной экономики было предложено дополнить структуру индивидуального человеческого капитала инновационной составляющей – инновативностью, формирование и приумножение которой позволяет предприятию развивать рационализаторскую деятельность, как одного из способов инновационного развития.

2. Предложен комплексный подход к решению практических проблем, связанных с повышением эффективности деятельности предприятий на основе развития методологии управления человеческим капиталом, а также представлены инновационные методы управления человеческим капиталом.

3. Сделан вывод о необходимости совершенствования теоретико-методической базы управления человеческим капиталом. Предложена методика балльной оценки инновационной составляющей индивидуального

человеческого капитала групп персонала предприятия по определенным критериям.

4. Проведен анализ рационализаторской деятельности предприятий, доказывающий его эффективность в рамках инновационного развития предприятия и повышения уровня инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, а также повышение эффективности администрирования человеческим капиталом на предприятии. Предложена методика оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала.

5. Выявлены причины, способствующие торможению развития индивидуального человеческого капитала на предприятии. Предложена модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия, основанная на оценке основных элементов индивидуального человеческого капитала: знания, способность, здоровье и инновативность.

6. Сделаны выводы о том, что в рамках реализации процесса управления индивидуальным человеческим капиталом должны выполняться различные функции, связанные с планированием, организацией, мотивацией и контролем деятельности. Обеспечение условий для непрерывного совершенствования развития индивидуального человеческого капитала на предприятиях и организация процесса постоянного пополнения знаний и профессиональных навыков сотрудников осуществляются исключительно в результате анализа факторов, влияющих на развитие инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала. Предложен и использован инструментарий диагностики информированности и вовлеченности персонала в процесс внедрения оценки и управления индивидуальным человеческим капиталом в условиях инновационного развития предприятия.

7. Разработана структура внутреннего Положения по использованию программы «Оценка человеческого капитала на рабочем месте» в ОАО

«Российские железные дороги». В рамках данного Положения предложена модель стимулирования работников предприятия. Важным здесь является получение вознаграждения, которое, в свою очередь, может быть материальным или нематериальным. Материальное вознаграждение, то есть получение денежных выплат, которые делятся на базовые (зарботная плата) и премиальные (премия, бонусы ожидаемые и неожиданные), – такой вид стимулирования обязателен для поддержания сотрудника в хорошем рабочем тоне. Особенно если премиальное вознаграждение выплачивается выборочно и зависит от качества выполненной работы. Выведены критерии оценки работников на примере опыта железнодорожных предприятий. Разработаны критерии для оценки инновативности сотрудников, а также критерии наложения штрафов.

Таким образом, результаты представленной работы дают возможность оценить уровень индивидуального человеческого капитала, учитывающий четыре основных составляющих (знания, способность, здоровье и инновативность), что особо актуально в условиях современного развития инновационной экономики. Предложенная нами модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала является универсальной и подходит для использования на любом предприятии, имеющем ориентир на инновационное развитие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Айвазян, С.А. Методология оценки человеческого капитала компании (на примере научной организации) [Текст] / С.А. Айвазян, М.Ю. Афанасьев.– М.: ЦЭМИ РАН. – 2012. – 56 с.
2. Алексеева, С. Инвестиции в человеческий капитал как фактор перестройки и модернизации экономики [Текст] / С. Алексеева, И. Квасов // Кадровик. – 2011. – № 9. – С. 80-88.
3. Андерсон, К.М. Мексиканский проект Роберта Оуэна [Текст] / К.М. Андерсон // История социалистических учений. – М., 1987. – С.47-49, 65.
4. Андрианов, В. Национальное богатство, природные и трудовые ресурсы России [Текст] / В. Андрианов // Общество и экономика. – 2003. – № 4-5. – С. 127-196.
5. Арабян, К.К. Измерения человеческого капитала [Текст] / К.К. Арабян // Экономика и эффективность организации производства. – 2006. – № 5. – С. 107-112.
6. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг // Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002. – 327с.
7. Асаул, А.Н. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики [Текст] / А.Н. Асаул, Б.М. Капаров; под ред. А. Н. Асаула. – СПб. : Гуманистика, 2007. – 280 с.
8. Асланова, Л.О. Человеческий капитал как фактор производительности труда [Текст] / Л.О. Асланова // Актуальные вопросы экономических наук. – 2009. – № 9-1. – С. 31-36.
9. Баландин, Д.А. Роль человеческого капитала в повышении конкурентоспособности предприятий АПК [Текст] / Д.А. Баландин, А.И. Пискунов // Креативная экономика. – 2012. – № 12(72). – С. 13-18.
10. Балацкий, Е. Социальные инвестиции компаний: закономерности и парадоксы [Текст] / Е. Балацкий // Экономист. – 2005. – № 1. – С. 64-80.

11. Балашова, Ю.Г. Оценка индивидуального человеческого капитала [Текст] / Ю.Г. Балашова // Современные аспекты экономики. – 2019. – № 7 (263). – С. 44-53.
12. Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал [Текст] / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 19-145.
13. Беккер, Г. Экономический взгляд на жизнь [Текст] / Г. Беккер // Мировая экономическая мысль сквозь призму веков. В 5 т. Т. 5. Всемирное признание. Лекции нобелевских лауреатов. Книга первая. М.: Мысль, 2004. – 689 с.
14. Бобкова, Т.В. Совершенствование механизма управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук / 08.00.05 [Текст] / Т.В. Бобкова. – Нижний Новгород, 2012. – 23 с.
15. Богатырев, С. Поглощение инноватора. Оценка человеческого и интеллектуального капитала российской инновационной компании [Текст] / С. Богатырев // Слияния & Поглощения. – 2013. – № 1 (1). – С. 24-33.
16. Брюхов, А.М. Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом» [Текст] / А.М. Брюхов // Челябинский гуманитарий. – 2012. – № 1(18). – С. 23-26.
17. Булыга, Р.П. Концепция интеллектуального капитала: структура и ключевые показатели [Текст] / Р.П. Булыга, С.Н. Терина // Аудиторские ведомости. – 2011. – № 11. – С. 3-13.
18. Былков, В.Г. Компоненты человеческого капитала: вопросы теории и практики [Текст] / В. Г. Былков // Известия ИЕЭА. – 2011. – № 6. – С. 109-116.
19. Валентей, С. Россия в меняющемся мире: внешние и внутренние вызовы [Текст] / С. Валентей, Л. Нестеров // Вопросы экономики. – 2002. – № 3. – С. 51-64.

20. Веймарн, А. Модернизация агропромышленного комплекса России: возможности, ограничения и лакуны / А. Веймарн // Агро XXI. – 2012. – 26 июня. – [Электронный ресурс] // <http://www.agroxxi.ru/stati/modernizacija-agropromyshlenogo-kompleksa-rosivozmozhnosti-ogranichenija-i-lakuny.html>.

21. Ветрова, И.Ф. Аудит человеческого капитала [Текст] / И.Ф. Ветрова // Аудитор. – 2012. – № 7. – С. 32-38.

22. Вигурская, С.П. Воспроизводство человеческого капитала специалистов инновационной сферы экономики в системе послевузовского образования: дис. ... канд. экон. наук / 08.00.01 [Текст] / С.П. Вигурская. – Орел, 2001. – 176 с.

23. Вовненко, Г.И. Учет и анализ человеческих ресурсов в соответствии с применяемыми в мировой практике подходами [Текст] / Г.И. Вовненко // Экономический вестник Ярославского университета. – 2014. – № 32. – С. 73-78.

24. Воронин, В.Г. Развитие человеческого капитала на предприятиях железнодорожного транспорта [Текст] / В.Г. Воронин, Ю.Г. Кобзистая // Экономика железных дорог. – 2016. – № 6. – С. 80-84.

25. Вострикова, Е.В. Семантика vs прагматика: современные подходы [Текст] / Е.В. Вострикова // Эпистемология и философия науки. – 2011. – Т. 30. – № 4. – С. 99-115.

26. Черковец, В.Н. Всемирная история экономической мысли [Текст] / В.Н. Черковец: В 6 т. Т. 3 М.: Мысль, 1989. – 605 с.

27. Гальперин, В.М. Микроэкономика: в 2 т. [Текст] / В.М. Гальперин, С.М. Игнатьев, В.И. Моргунов; под общ. ред. В.М. Гальперина. СПб.: Экономич. школа, 1994. – Т. 1. – 349 с.

28. Гальцев, С.С. Проблемы здорового образа жизни в российском общественном мнении [Текст] / С.С. Гальцев // Астраханский медицинский журнал. – 2011. – № 4. – С. 90-94.

29. Герман, М.В. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития [Текст] / М.В. Герман, Н.С. Помулева // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – №1 (17). – С. 149-153.

30. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании [Текст] / В.И. Герчиков // Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. – 280 с.

31. Гимпельсон, В. Жить «в тени» или умереть «на свету»: неформальность на российском рынке труда [Текст] / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2013. – №11. – С. 65-88.

32. Громов, А. Медведев и человеческий капитал / А. Громов // Эксперт. – 2007. – № 14 (555). – Электрон. версия печат. публ. – Условия доступа: http://expert.ru/expert/2007/14/medvedev_i_chelovecheskiy_kapital/ (дата обращения: 01.05.2014).

33. Гурьян, Л.В. К определению роли человеческих ресурсов в непрерывном профессиональном развитии субъекта труда [Текст] / Л.В. Гурьян // Российское предпринимательство. – 2013. – № 20 (242). – С. 4-12.

34. Гусева, Л.П. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учебное пособие в 2 ч. – Ч. 1 / Л. П. Гусева. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2012. – 178 с.

35. Давидюк, Т.В. Дискуссионные проблемы бухгалтерского отражения человеческого капитала предприятия [Текст] / Т.В. Давидюк // Международный бухгалтерский учет. – 2011. – № 3. – С. 49-57.

36. Джидарьян, И.А. Эстетическая потребность [Текст] / И.А. Джидарьян. – М.: Наука, 1976. – 192 с.

37. Джумаева, Р. А. Управление человеческим капиталом – стратегическим фактором развития инновационной хозяйственной системы [Текст] / Р.А. Джумаева, Т.З. Мухутдинова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 2. – С. 84-88.

38. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 178 с.

39. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации 2013. – С. 150–151. – Режим доступа: <http://www.undp.ru/documents/NHDR-2013.pdf> (дата обращения: 02.04.2014).

40. Донгак, Б.В. Иерархическая модель расщепления гудвилла предприятия [Текст] / Б.В. Донгак // Актуальные вопросы экономических наук. – 2010. – № 12–1. – С. 29-40.

41. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала [Текст] / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с.

42. Дятлов, С. А. Теория человеческого капитала [Текст] / С.А. Дятлов: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ, 1996. – 141 с.

43. Ждан, А.Н. История психологии как становление ее предмета: дис. ... в виде науч. докл. д-ра психол. наук / 19.00.01 [Текст] / А.Н. Ждан. – М., 1994. – 67 с.

44. Журавлев, М.В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития: новый подход к определению [Текст] / М.В. Журавлев // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 2. – С. 285-290.

45. Зайончковская, Ж.А. Миграция и урбанизация, которые изменили Россию / Ж.А. Зайончковская // Демоскоп. – Электрон. дан. – М., 2012. – Режим доступа: http://demoscope.ru/weekly/knigi/konfer/konfer_03.html (дата обращения: 26.04.2014).

46. Закон РСФСР от 26.07.91 № 1488-1 «Об инвестиционной деятельности в РСФСР» // Бюллетень нормативных актов. – 1992. – № 2-3.

47. Згонник, Л.В. Оценка эффективности воспроизводства национального человеческого капитала [Текст] / Л.В. Згонник // Региональная экономика. Юг России. – 2010. – № 11. – С. 82-93.

48. Здравомыслов, А.Г. Потребности. Интересы. Ценности [Текст] / А.Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 223 с.

49. Ибатуллин, О.У. Возможности перехода российской экономики на инновационный путь развития [Текст] / О.У. Ибатуллин, У.Г. Ибатуллин // Экономика природопользования. – 2008. – № 1. – С. 13-20.

50. Иванов, С.В. Эволюция исследования экономической категории «человеческий капитал» [Текст] / С.В. Иванов // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 7. – С. 55-59.

51. Ильинский, И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном производстве [Текст] / И.В. Ильинский. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – 163 с.

52. Сайпушева, О.С. Вклад оздоровительной рекреации в воспроизводство человеческого капитала [Текст] / О.С. Сайпушева // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2009. – № 92. – С. 132-135.

53. Инвестиции: Системный анализ и управление [Текст] / под ред. проф. К. В. Балдина. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2007. – 288с.

54. Иода, Е.В. Инновационная экономика: информационное обеспечение оценки индивидуального человеческого капитала [Текст] / Е.В. Иода, Ж.В. Корнеева // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 7. – С. 73-76.

55. Исаенко, А.Н. Сравнительный анализ моделей инвестиций в человеческие ресурсы (США – Россия) [Текст] / А.Н. Исаенко. – М.: Ин-т США и Канады РАН, 2000. – 49 с.

56. Исмагилов, Т.Г. Особенности влияния человеческого капитала на функционирование предприятий в новых экономических условиях развития России 2005–2010 гг. [Текст] / Т.Г. Исмагилов // Инновации и инвестиции. – 2011. – № 2. – С. 86-89.

57. Итоги изобретательской деятельности на «КАМАЗЕ» [Электронный ресурс] – Режим доступа:

https://kamaz.ru/press/releases/itogi_po_izobretatelskoy_deyatelnosti_na_kamaze/
(дата обращения: 26.03.2021).

58. Кабичкин, С.Е. Эффективность использования человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве: автореф. дис. ... канд. экон. наук / 08.00.05 [Текст] / С.Е. Кабичкин. – Вологда-Молочное, 2012. – 22 с.

59. Как деловая репутация компании связана с каменоломней. От редакции//Финансовый директор. – 2012. – №5 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://e.fd.ru/magazineprint.aspx?mid=9703>

60. Каменев, И.Г. Социальные инновации в управлении человеческими ресурсами организации [Текст] / И.Г. Каменев // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – №5-1. – С. 95-99.

61. Каменева, К.П. Система управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики [Текст] / К.П. Каменева // Вестник Орловского государственного аграрного университета. – 2011. – Т. 30. – № 3. – С. 106-110.

62. Капелюшников, Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») [Текст] / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова // М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.

63. Капелюшников, Р. Сколько стоит человеческий капитал в России? [Текст] / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2013. – № 1. – С. 27-46.

64. Капелюшников, Р. И. Теория человеческого капитала [Электронный ресурс]. URL: <http://www.libertarium.ru/l0624> (дата обращения: 27.09.2017).

65. Капелюшников, Р. Современные западные концепции формирования рабочей силы [Текст] / Р. Капелюшников. – М.: Наука, 1981. – 281 с.

66. Кардашов, В.И. Современные аспекты мотивации труда на предприятии [Текст] / В.И. Кардашов // Вестник ТГПУ. 2005. Вып. 5. – С. 96- 101.

67. Касаева, Т.В. Креативный человеческий капитал как движущая сила современной экономики [Текст] / Т.В. Касаева, Т.А. Бондарская // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2014. – № 2 (130). – С. 51-56.

68. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) – «бакалавр») / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2013. – 425 с.

69. Клименко, О. И. Процедура построения организационной модели для регламентации трудовых отношений [Текст] / О.И. Клименко, Ю.А. Рындина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. – № 4. – С. 58-62.

70. Клинова, М. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты [Текст] / М. Клинова, Е. Сидорова // Вопросы экономики. – 2012. – № 8. – С. 80-98.

71. Кобзистая, Ю.Г. Индивидуальный человеческий капитал: теоретические аспекты анализа [Текст] / Ю.Г. Кобзистая // Вестник СибАДИ. – 2015. – № 2.– С. 118-125.

72. Кобзистая, Ю.Г. Инвестиционные расходы на формирование и поддержание индивидуального человеческого капитала в системе непрерывного профессионального образования специалистов железнодорожного транспорта [Текст] / Ю.Г. Кобзистая // Сибирская финансовая школа. – 2015. – № 3 (110).– С. 112-116.

73. Когденко, В.Г. Управление стоимостью компании [Текст]: ценностно-ориентированный менеджмент: учебник для бакалавров и магистров, обучающихся по направлениям «Экономика», «Менеджмент»;

для аспирантов, обучающихся по научным специальностям 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит», 08.00.12 «Бухгалтерский учет, статистика» / В.Г. Когденко, М.В. Мельник. – Москва: ЮНИТИ, 2012. – 447 с.

74. Козлов, А.И. Человеческий капитал в системе экономических категорий труд [Текст] / А.И. Козлов // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 15-19.

75. Кондак, А.В. Менеджмент: учебник [Текст] / А.В. Кондак. – М.: Университет, 2000. – 456 с.

76. Коркина, Т.А. Управление инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / 08.00.05 [Текст] / Т.А. Коркина. – Челябинск, 2010. – 54 с.

77. Королев, О.П. Характеристика составляющих человеческого капитала [Текст] / О.П. Королев // Энергия XXI века: Ежеквартальный научно-практический вестник. – 2007. – № 1 (63). – С. 135-137.

78. Коротков, Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал [Текст] / Э. Коротков // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 4. – С. 18-30.

79. Коротков, Э.М. Антикризисное управление [Текст] / Э.М. Коротков. – М.: Инфра-М, 2010. – 620 с.

80. Корчагин, Ю.А. Широкое понятие человеческого капитала [Текст] / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2009. – 244 с.

81. Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий [Текст] / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122-139.

82. Краковская, И.Н. Инвестиции в человеческий капитал вуза: особенности оценки эффективности [Текст] / И.Н. Краковская // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. – № 35. – С. 38-47.

83. Краковская, И. Н. Разработка теории и методологии управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационного развития организации: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / 08.00.05 [Текст] / И. Н. Краковская. – Москва, 2011. – 32 с.

84. Критский, М.М. Человеческий капитал [Текст] / М.М. Критский; Ленингр. инж.-экон. ин-т. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – 117 с.

85. Куликова, Е.В. Управление интеллектуальным капиталом: основные понятия и сущность [Текст] / Е.В. Куликова, В.С. Потапов // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2012. – № 5. – С. 65-71.

86. Кульков, С.В. Исследование эволюции подходов к управлению человеческими ресурсами [Текст] / С.В. Кульков // Управление экономическими системами. – 2011. – № 11. – С. 29.

87. Курбатова, М.В. Структура социального капитала как фактор институционального развития [Текст] / М.В. Курбатова, С.Н. Левин, Е.С. Качан // Общественные науки и современность. – 2010. – № 6. – С. 37-51.

88. Левин, А.И. Научно-технический прогресс и личное потребление [Текст] / А.И. Левин. – М.: Мысль, 1979. – 247 с.

89. Лейберт, Т.Б. Мониторинг функционирования системы инвестирования инновационного развития предприятия [Текст] / Т.Б. Лейберт // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2013. – № 3. – С. 80-87.

90. Локк, Дж. Избранное [Текст] / Дж. Локк. – М.: Мысль, 1988. – 668 с.

91. Лосева, О. Стоимостная оценка человеческого интеллектуального капитала организации [Текст] / О. Лосева // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 2. – С. 61-69.

92. Ляшенко, Е.Е. Формирование человеческого капитала в условиях реформирования высшего образования: автореф. дис. ... канд. экон. наук / 08.00.05 [Текст] / Е.Е. Ляшенко. – Москва, 2012. – 24 с.

93. Макареня, Т.А. Анализ и современные тенденции развития инвестиций в человеческий капитал [Текст] / Т.А. Макареня, В.А. Агафонова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность.– 2013. – № 5. – С. 57-61.

94. Макконнелл, К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика [Текст] / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю / пер. 16-го англ. изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 940 с.

95. Маркс, К. Капитал. Том 1 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.esperanto.mv.ru / Marksismo /Kapital1/index.html>.

96. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Т. I. Кн. I: Процесс производства капитала [Текст] / К. Маркс; пер. И.И. Скворцова-Степанова. – М.: Политиздат, 1978. – 907 с.

97. Маркс, К. Сочинение. Издание 2-е. Т. 2. [Текст] / К. Маркс, Ф.Энгельс; пер. И. А. Бах. – М.: В-71, 1954. – 656 с.

98. Маршалл, А. Принципы экономической науки. Т. I. [Текст] / А. Маршалл / пер. 16-го англ. изд. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. – 414 с.

99. Маслоу, А. Мотивация и личность. Издание 3-е [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2003. – 351 с.

100. Мейриева, М.А. Методическое обеспечение учета и анализа человеческих ресурсов коммерческой организации: Монография. [Текст] / М.А. Мейриева. – Ростов-на-Дону, РГСУ, 2006. – 294 с.

101. Мельников, О.Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств [Текст] / О.Н. Мельников. – М.: ООО «Изд-во «Креативная экономика», 2010. – 384с.

102. Мещерякова, Л.А. Влияние психологической структуры личности на мотивацию трудовой деятельности персонала организации [Текст] / Л.А. Мещерякова, Н.Н. Буланкина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 2. – С. 140-147.

103. Миков, К.А. Организационно-экономические предпосылки развития АПК на муниципальном уровне [Текст] / К.А. Миков // Российское предпринимательство. – 2012. – № 10. – С. 126-131.

104. Мистюкова, С.В. Оптимизация процессов формирования человеческого капитала аграрной сферы: автореф. дис. ... канд. экон. наук / 08.00.05 [Текст] / С.В. Мистюкова. – Воронеж, 2011. – 23 с.

105. Моисеев, Р.С. К вопросу о теориях «человеческого» и «природного» капиталов [Текст] / Р.С. Моисеев // Экономика природопользования. – 2006. – № 1. – С. 5-22.

106. Морозова, И.В. Проблемы экономической оценки прогнозируемого эффекта внутрифирменного обучения в организациях [Текст] / И.В. Морозова, Е.С. Шолотонова // Вестник МГОУ. Серия «Экономика». – 2013. – № 2. – С. 81-85.

107. Морозова, Н.И. Модернизация системы планирования развития территориальных социально-экономических систем в РФ с целью повышения качества жизни населения [Текст] / Н.И. Морозова // Управление экономическими системами. – 2013. – № 49 (1). – С. 16.

108. Мортиков, В. К вопросу о сущности и типологии международных общественных благ [Текст] / В. Мортиков // Вопросы экономики. – 2005. – № 3. – С. 131-141.

109. Недоспасова, О.П. Оценка эффективности корпоративных инвестиций в человеческий капитал в формате сбалансированной системы показателей [Текст] / О.П. Недоспасова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2013. – № 14. – С. 23-29.

110. Неклесса, А.И. Кризис мировидения [Текст] / А.И. Неклесса // Политические исследования. – 2013. – № 3. – С. 6-29.

111. Носкова К.А. Конвертация человеческого капитала [Текст] / К.А. Носкова // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 12. – С. 28-31.

112. Носкова, К.А. Определение проблем управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации [Текст] / К.А. Носкова // Современные научные исследования и инновации. – 2013 – № № 3. – С. 131-141.

113. Омельченко, С.Н. Оценка человеческого капитала промышленного предприятия в условиях инновационного развития [Текст] / С.Н. Омельченко // Экономика промышленности. – 2011. – № 2(3). – С. 313-319.

114. Отчет о реализации НИОКР в Группе компаний Россети за 2020 год [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.rosseti.ru/investment/niokr/otchet_niokr_2020.pdf

115. Официальный сайт В. В. Путина [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.premier.gov.ru/events/news/16285/>.

116. Официальный сайт ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ar2013.rzd.ru/ru/>.

117. Официальный сайт ПАО «КАМАЗ» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://kamaz.ru/press/news/itogi_po_izobretatelskoy_deyatelnosti_na_kamaze/izmerenie.htm.

118. Официальный сайт ФГБОУ ВПО «ОмГУПС» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.omgups.ru>

119. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

120. Пархомчук, М. А. Стратегия управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / 08.00.05 [Текст] / М. А. Пархомчук. – Курск, – 2010. – 43 с.

121. Пауль, Г. Логика и культура. Об универсально верных законах логической формы и определяемых культурой различиях логики [Текст] / Г. Пауль, Х. Ленк // Вопросы философии. – 2011. – № 7. – С. 30-48.

122. Переломов, Л.С. Конфуций и конфуцианство с древности по настоящее время (V в. до н. э. – XXI в.) [Текст] / Л.С. Переломов. – М.: Стилсервис, Институт Дальнего Востока РАН. – 2009. – 704 с.

123. Пестов, И.П. Обзор подходов к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия [Текст] / И.П. Пестов // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 385-389.

124. Пестов, И.П. Роль управления человеческим капиталом в электроэнергетике [Текст] / И.П. Пестов // Вестник СамГУПС. – 2010. – № 2. – С. 42-48.

125. Платонов, С.Ф. Менеджмент: учебник для вузов [Текст] / С.Ф. Платонов. – СПб.: Феникс. – 2002. – 643 с.

126. Плискевич, Н.М. Человеческий капитал в трансформирующейся России: монография. [Текст] / Н.М. Плискевич. – М.: Институт экономики РАН – 2012. – 230с.

127. Повышение эффективности работы предприятия – это просто! Новая система управления рационализаторской деятельностью на платформе «1С:Предприятие 8» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/production_management/kaizen/povysheniye-effektivnosti-raboty-prosto.html.

128. Подберезкин, А.И. Национальный человеческий капитал. В 5 т. Т. 1. Роль идеологии в модернизации России [Текст] / А.И. Подберезкин. Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. – М.: МГИМО-Университет. – 2012. – 289 с.

129. Покрапивный, А.Ф. Менеджмент и управление: учебник [Текст] / А.Ф. Покрапивный // под. ред. А. Ф. Покрапивного. – М.: Юнити, – 2004. – 496 с.

130. Поляков, А.А. Инвестиции в человеческий капитал и их основные виды [Текст] / А.А. Поляков // Проблемы управления: Материалы 17-го Всероссийского студенческого семинара. – М.: ГУУ. – 2009.

131. Поляков, А.А. Проблемы инвестирования в человеческий капитал в современной экономике России: автореф. дис. ... канд. экон. наук / 08.00.05 [Текст] / А.А. Поляков. – Москва, – 2010. – 16 с.

132. Поляков, А.А. Рабочая сила и человеческий капитал, сходство и различия категорий [Текст] / А.А. Поляков // Экономика, предпринимательство и окружающая среда. – 2009. – №1(37) – С. 150-151.

133. Поляков, А.А. Человеческий капитал России в международном контексте [Текст] / А.А. Поляков // Теоретический и научно-методический журнал «Вестник университета». – М.: ГУУ, 2009. – №15. – С. 128-131.

134. Прижигалинская, Т.Н. Теоретико-методологические основы исследования стратегического потенциала организаций потребительской кооперации [Текст] / Т.Н. Прижигалинская, Д.С. Терновский, М.Г. Пьянкова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 2(50). – С. 83-88.

135. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/.

136. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://old.economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130924_5.

137. Программа развития ОМГУПС на 2010–2015 гг. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.omgups.ru>

138. Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы и взаимосвязи? [Текст] / Доклад НИУ ВШЭ // XXII апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества 13-30 апреля 2021 г. – М.: Издательский центр Высшей школы экономики, 2021. – 63 с.

139. Путин: человеческий капитал – главное богатство России [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://iz.ru/news/648762>.

140. Радионова, Е.А. Воспроизводство и накопление индивидуального человеческого капитала / Е.А. Радионова [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.jeducation.ru/5_2005/87.html.

141. Распоряжение ОАО «РЖД» от 05.09.2013 № 1908р «Об утверждении программы по привлечению, удержанию и закреплению кадров ОАО «РЖД» на период до 2030 года» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ar2013.rzd.ru/ru/>.

142. Распоряжение от 22.11.2008 № 1734-р «О транспортной стратегии Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ar2013.rzd.ru/ru/>.

143. Рационализаторская деятельность [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://severneftegazprom.com/company/innovative-development/rationalization-activity/>.

144. Реальная проблема. Медведев: проблема оттока кадров из России важнее, чем отток капитала. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://expert.ru/2013/03/22/realnaya-problema/>.

145. Результаты рационализаторской деятельности [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://mail.rzd-expo.ru/innovation/rationalization_new/result_rationalization/.

146. Рейтинг самых дорогих брендов мира 2012 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://bs-life.ru/marketing/5/brendy2012.html>.

147. Розмаинский, И.В. Почему капитал здоровья накапливается в разных странах и «проедается» в постсоветской России? [Текст] / И.В. Розмаинский // Вопросы экономики. – 2011. – № 10. – С.113-118.

148. Розмаинский, И.В. На пути к общей теории нерациональности поведения хозяйствующих субъектов [Текст] / И.В. Розмаинский // Экономический вестник Ростовского ун-та. Т.1. – 2003. – № 1. – С. 86-91.

149. Роль человеческого капитала в сельском хозяйстве России / О.И. Боткин, А. И. Сутыгина, П. Ф. Сутыгин // Проблемы региональной экономики. – 2014. – № 1–2. – С. 292-301.

150. Руководство по измерению человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unesc.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2016/ECESSTAT20166_R.pdf

151. Рыкунов, В.И. Основы управления: [Текст] / В.И. Рыкунов // Монография. – М.: Изограф, – 2000. – 111 с.

152. Рябов, К.В. Инвестиции в человеческий капитал как фактор инновационного развития промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук / 08.00.05 [Текст] / К.В. Рябов. – Москва, – 2009. – 24 с.

153. Рязанцева, М.В. Количественная оценка инвестиций в человеческий капитал в России [Текст] / М.В. Рязанцева, Е.С. Якушкова // Актуальные вопросы экономики и финансов в условиях современных вызовов российского и мирового хозяйства: материалы Международной научно-практической конференции НОУ ВПО «СИ ВШПП», Ч. 2. – Самара: ООО «Издательство Ас Гард», – 2013. – С. 304-308.

154. Савельева, Н.Ф. Влияние мотивации на эффективность управления человеческим капиталом предприятия [Текст] / Н.Ф. Савельева // Известия Таганрогского государственного радиотехнического университета. – 2006. – № 4. – С. 234-237.

155. Самуэльсон, П.А. Экономика [Текст] / П.А. Самуэльсон, В.Д. Нордхаус. – М.: Бином, Лаборатория базовых знаний, – 1997. – 800 с.

156. Сахаровский, С.Н. Институциональные факторы формирования человеческого потенциала [Текст] / С.Н. Сахаровский // Journal of Institutional Studies. – 2012. – Т.4. – № 2. – С. 83-92.

157. Светлакова, Н.А. Методика оценки человеческого капитала в аграрном секторе экономики [Текст] / Н.А. Светлакова, С.О. Палкина // Аграрный вестник Урала. – 2012. – № 6. – С. 101-103.

158. Семенихина, В.А. Оценка отдачи фонда высшего образования в России [Текст] / В.А. Семенихин, И.Н. Карелин, А.В. Корицкий // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия Социально-экономические науки. – 2014. – Т. 14. – Вып. 2. – С. 38-47.

159. Семенов, А.Д. Средняя заработная плата в 2013 году в России и мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://maxpark.com/community/4765/content/2306493>.

160. Сильвестров, С.Н. Национальное богатство: оценка и управление экономическим развитием [Текст] / С.Н. Сильвестров, Б.Н. Порфирьев; под ред. С.М. Шахрая, Е.И. Ивановой / НИИ СП. – М.: Экон. науки, 2008. – 100 с.

161. Сколубович, А.Ю. Человеческий капитал современной России: региональный аспект [Текст] / А.Ю. Сколубович// Человеческий капитал как фактор инновационного развития России: материалы Всеросс. конф. преподавателей и науч. работников технич. вузов (Новосибирск, 15-17 апр. 2014 г.) / Новосиб. гос. архитектур.-строит. ун-т (Сибстрин). Новосибирск, – 2014. – С. 122-129.

162. Снитко, Л.Т. Интеллектуальные ресурсы в контексте формирования компетенций организации [Текст] / Л.Т. Снитко // Современные тенденции в образовании и науке: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 14 частях. – Тамбов, – 2014. – С. 138-140.

163. Сорокина, Г.П. Нематериальные составляющие конкурентоспособности [Текст] / Г.П. Сорокина, А.В. Захаров, Д.А. Боронников – М.: Изд-во МГТУ «МАМИ», – 2011. – 322 с.

164. Социальные инновации управления человеческими ресурсами в современном информационном обществе: монография [Текст] / под ред. Л.Н. Ивановой-Швец, А.А. Корсаковой. – М.: Юрайт, – 2014. – 104 с.

165. Спенсер, Л.М. Компетенции: модели максимальной эффективности работы [Текст] / Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер – М.: НИРРО, – 2013. – 371 с.

166. Средние зарплаты Омска [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://person-agency.ru/salary/omsk.html>

167. Стимулирование инновационной деятельности. Рационализаторская деятельность [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://company.rzd.ru/ru/9996>

168. Стимулирование труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://works.tarefer.ru/55/100443/index.html#_Точ31677469

169. Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/902367266>

170. Стюарт, Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций [Текст] / Т.А. Стюарт // Пер. с англ. – М.: Поколение, – 2007. – 368 с.

171. Счетная палата России направила в Госдуму официальное заключение на проект федерального бюджета. Новости Департамента Пресс-службы и информации Счетной палаты Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://www.ach.gov.ru>.

172. Сысоев, С.А. Институциональные парадоксы инвестиций в человеческий капитал в условиях трансформационной экономики / С.А. Сысоев [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL:<http://newpoliteconomy.org/publications/articles/8.pdf>.

173. Тамошина, Г.И. Повышение конкурентных преимуществ промышленного предприятия на основе улучшения использования человеческого потенциала [Текст] / Г.И. Тамошина, М.Н. Янцов, С.Г. Антонов: Воронеж, гос. технол. акад. – Воронеж, 2006. – 137 с.

174. Тенденции на рынке труда (аналитический материал) // Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru

175. Тихомирова, Т.М. Оценка вектора развития человеческого потенциала в субъектах РФ [Текст] / Т.М. Тихомирова, А.Г. Сукиасян //

Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2013. – №2 (66). – С. 81-91.

176. Товмасян, С.С. Философские проблемы труда и техники [Текст] / С.С. Товмасян. – М., 1972. – 279 с.

177. Токарева, В.В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне (в малых городах России) [Текст] / В.В. Токарева. – Мичуринск-наукоград РФ: Изд-во Мичуринского гос. аграр. ун-та, – 2007. – 186 с.

178. Ткаченко, И.Ю. Инвестиции: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / И.Ю. Ткаченко, Н.И. Малых. – М.: Издательский центр «Академия», – 2009. – 240 с.

179. Тонкошкурова, Н.С. Бухгалтерский учет интеллектуальных активов: автореф. дис. ... канд. экон. наук / 08.00.12 [Текст] / Н.С. Тонкошкурова. – Санкт-Петербург, – 2011. – 22 с.

180. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.

181. Тугускина, Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий [Текст] / Г.Н. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 5. – С. 61-63.

182. Тугускина, Г.Н. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий [Текст] / Г.Н. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 3. – С. 34-40.

183. Тугускина, Г.Н. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала [Текст] / Г.Н. Тугускина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 3. – С. 68–75.

184. Турин, Л.А. Развитие общих компетенций обучающихся в учреждении дополнительного образования детей / Л.А. Турин [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.orenipk.ru/rmo_2009/rmo-dop-2008/dop/dop_turin.html.

185. Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // СПС Консультант плюс

186. Указ Президента РФ от 12.05.2009 №537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» // СПС Консультант плюс

187. Учебно-методические материалы «Статистика». Курс социально-экономической статистики. Под ред. Назарова М.Г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.std72.ru/dir/statistika/kurs_socialno_ekonomicheskoy_statistiki_pod_red_nazarova_m_g/226

188. Федеральная Служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru> //.

189. Федеральный закон от 09.07.1999 № 160-ФЗ «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 1999. – № 28. – Ст. 3493.

190. Федеральный закон от 25.02.1999 № 39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» // СЗ РФ. – 1999. – № 9.

191. Филатова, Е. В. Влияние интеллектуального капитала на стоимость компании: перспективы и реальность [Текст] / Е.В. Филатова // Сборник статей участников Четвертой межвузовской научной конференции молодых ученых «Корпоративные финансы: перспективы и реальность». – М.: ГУ-ВШЭ, – 2008. – С. 123-130.

192. Филатова, Е.В. Инвестиции в человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук / 08.00.05 [Текст] / Е.В. Филатова. – Москва, – 2011. – 26 с.

193. Филатова, Е.В. Эволюционное становление концепции человеческого капитала [Текст] / Е.В. Филатова // Актуальные проблемы экономики и права в современных условиях. Международная научно-

практическая конференция. – Пятигорск, Международная Академия Финансовых Технологий, 2009. – С. 117-124.

194. Филатова, Е.В. Эволюция концепции человеческого капитала [Текст] / Е.В. Филатова // Сборник статей аспирантов факультета экономики. – М: ГУ-ВШЭ, – 2008. – С. 206-217.

195. Хафизова, Г.С. Развитие инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала [Текст] / Г.С. Хафизова // Креативная экономика. – 2012. – № 1. – С. 72-82.

196. Чайковская, Л.А. Возможности учета и оценки элементов интеллектуального капитала в соответствии с МСФО [Текст] / Л.А. Чайковская, Ю.О. Быстрова // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. – 2010. – №11. – С. 88-96.

197. Чайковская, Л.А. Интегрированный подход к раскрытию информации об интеллектуальном капитале [Текст] / Л.А. Чайковская, Ю.О. Быстрова // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. – 2013. – № 10. – С. 17-26.

198. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография [Текст] / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова; под ред. д. э. н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

199. Чурсин, А.А. Теоретические основы управления конкурентоспособностью. Теория и практика [Текст] / А.А. Чурсин – М.: Спектр, – 2012. – 521 с.

200. Шагин, В. Зачем нужна нематериальная мотивация [Текст] / В. Шагин //Журнал «Генеральный директор». – 2006. – № 11. – С. 223-255.

201. Шатилова, А.Ю. Различные подходы к понятию «инвестиции» [Текст] / А.Ю. Шатилова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 3–1. – С. 259-261.

202. Шобанов, А.В. Управление человеческим капиталом: теория и практика [Текст] / А.В. Шобанов, О.Н. Покусаев // Этап: экономическая теория, анализ, практика. – 2010. – №2. – С. 110-123.

203. Шульгина, Е. Человеческий ресурс или человеческий капитал? [Текст] / Е. Шульгина, Е. Сосновцева // Кадровик.ру. – 2014. – № 6. – С. 2-6.

204. Экономический эффект от рационализаторской деятельности на ВСЖД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vszd.rzd.ru/ru/1900/page/104069?id=247981>

205. Юнин, В.А. Эволюционно-институциональные особенности формирования человеческого капитала как фактора инновационного развития: автореф. дис. ... канд. экон. наук / 08.00.01 [Текст] / В.А. Юнин. – Казань, – 2010. – 23с.

206. Яковлев, Д.С. Стратегическое управление человеческим капиталом как элементом гудвилл-ресурса компании [Текст] / Д.С. Яковлев, Е.В. Куницкая // Проблемы развития предприятий: теория и практика: сборник статей VII Всероссийской научно-практической конференции / Под научной редакцией В.И. Будиной. Пенза, – 2014. – С. 106-107.

207. A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital, Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission, Washington, D.C., November 1995.

208. Apple признана самой инновационной компанией третий год подряд [Электронный ресурс] // OSOZONE.NET: компьютер. информ. портал. – Режим доступа: http://www.oszone.net/19243/apple_named_most_innovative_company_the_third_year.

209. DailyFinance (2013). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dailyfinance.com>, свободный. загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: июнь 2013).

210. Gennaioli, N. Human capital and regional development / N. Gennaioli, R. La Porta, Fl. Lopez-de-Silanes // *The Quarterly Journal of Economics*. – 2013. – P. 105-164. – Режим доступа: http://scholar.harvard.edu/files/shleifer/files/human_capital_qje_final.pdf (датаобращения: 10.05.2014).
211. Grossman, M. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health, *The Journal of Political Economy*, 1972. –Vol. 80. – №. 2. – P. 223-255.
212. Grossman, M. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health, *The Journal of Political Economy*, 1972, Vol. 80. №. 2. P. 223-255.
213. Jacobs, G. (2014) *New Paradigm: The Necessity and the Opportunity*//*Cadmus. New Perspectives on Major Global Issues*. – Vol. 2. –Issue 2. – Part 1. – P. 9-23.
214. Harvard Business Review on Motivating People Двухфакторная теория мотивации Фридриха Герцберга.
215. Kampa, Marilena, and Elijah Castañás //«Human health effects of air pollution» *ambientPollution* 151.2 (2008): 362.
216. *The Human Capital Report* // World Economic Forum // Cologny/Geneva Switzerland. 2013. 550p.
217. Snitko, L. T., Logachev, K. I., Klindukhova, O. A. Mechanism of the Enterprise Investment Resources Formation // *Research Journal of Pharmaceutical, Biological and Chemical Sciences*.– 2014. – Number 5(5). – P. 1646-1652.
218. Schultz, T. W. *Investing in People: The Economics of Population Quality*. – Berkley, Calif.: University of California, 1981.
219. Williamson, O.E. *The Economic Institutions of Capitalism*. – New York: Free Press. 1985. P. 192.

Понятие «человеческий капитал»

Ф.И.О. автора	Определение	Источник
Алексеева С., Квасов И.	Человеческий капитал представляет собой одновременно результат целенаправленных материальных и трудовых инвестиций (это инвестиции на время работы и/или досуга), а также часть живой личности человека, неотделимой от его природных качеств	Алексеева С., Квасов И. Инвестиции в человеческий капитал как фактор перестройки и модернизации экономики // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 9. С. 80-88
Беккер Г.	Человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Он есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков... он человеческий, потому, что является составной частью человека	Беккер Г. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал. Главы из книги «Человеческий капитал» // США: экономика, политика, идеология. 1993. №11
Брюхов А.М.	Человеческий капитал — интеллектуальные способности и практические навыки, полученные в процессе образования и практической деятельности человека, арендуемые работодателем и способные к эффективному участию в процессе производства и создания добавленной стоимости	Брюхов А.М. Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом» / А.М. Брюхов // Челябинский гуманитарий. 2012. №1(18)
Булыга Р.П., Терина С.Н.	Человеческий капитал включает совокупность индивидуальных и коллективных знаний персонала организации, компетенцию (знание и опыт) в конкретной области, творческие способности, технологические и управленческие навыки и т.п.	Булыга Р.П., Терина С.Н. Концепция интеллектуального капитала: структура и ключевые показатели // Аудиторские ведомости. 2011. № 11. С. 3-13
Ветрова И.Ф.	Человеческий капитал – это знания, умения, способности к инновационному развитию и мышлению, а также участие в продвижении стратегической миссии компании	Ветрова И.Ф. Аудит человеческого капитала // Аудитор. 2012. № 7. С. 32–38
Добрынин А.И., Цыренова Е.Д.	Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека	Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 309 с.

Джумаева Р.А., Мухутдинова Т.З.	Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности	Джумаева Р.А. Управление человеческим капиталом – стратегическим фактором развития инновационной хозяйственной системы / Р.А. Джумаева, Т.З. Мухутдинова // Вестник Казанского технологического университета. 2012. №2. С. 84-88
Иванов С.В.	Человеческий капитал – это сложный комплекс приобретенных человеческих способностей, который включает: накопленный запас знаний, профессиональный опыт и навыки, здоровье, мобильность и личностные качества	Иванов С.В. Эволюция исследования экономической категории «человеческий капитал» / С.В. Иванов // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 7. С. 55-59
Журавлев М.В.	Человеческий капитал – приобретенные, накопленные, заслуженные ценности человека, выраженные в его физико-физиологических особенностях, знаниях, умениях, интеллектуальных способностях, позволяющих при их использовании получать доход в натуральном или ненатуральном выражении с целью удовлетворения потребностей	Журавлев М.В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития: новый подход к определению / М.В. Журавлев // Вестник-экономист, 2011, №1 (электронный научный журнал)
Кабичкин С.Е.	Человеческий капитал рассматривается как совокупность интеллектуальных, профессиональных, психофизиологических и социально-культурных характеристик работников, способствующих повышению результативности труда, образованию прибыли и росту доходов работников	Кабичкин С.Е. Эффективность использования человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве: автореф. дис. ... канд. экон. наук / С.Е. Кабичкин. Вологда-Молочное, 2012.
Каменева К.П.	Человеческий капитал – это природный потенциал и формирующийся человеком в результате развития и инвестирования, не противоречащий его внутренним желаниям и возможностям совокупный объем накопленных знаний, способностей, умений, опыта, навыков, мотиваций и здоровья, использование которого в процессе трудовой деятельности обеспечивает доход его обладателю, субъекту хозяйствования и обществу в целом. Человеческий капитал – это человеческий потенциал, используемый в процессе трудовой деятельности и приносящий доход его обладателю. Другими словами, человеческий капитал – это реализованные возможности	Каменева К.П. Система управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики / К.П. Каменева // Вестник Орловского государственного аграрного университета. 2011. Т. 30. № 3. С. 106-110.

	человеческого потенциала в процессе трудовой деятельности	
Капелюшников Р.И.	Человеческий капитал есть «воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций, формирование которых, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем»	Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала [Электронный ресурс]. URL: http://www.libertarium.ru/10624 .
Краковская И.Н.	Человеческий капитал организации – это совокупность физических, интеллектуальных и социальных качеств, которые присущи человеческим ресурсам организации, являются частью ее человеческого (в том числе трудового) потенциала и интеллектуального капитала, реализуются в ее инновационной деятельности и обеспечивают доход обладателям этих качеств, организации, в которой они работают, и обществу в целом за счет создания новых ценностей	Краковская И.Н. Разработка теории и методологии управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационного развития организации: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / И.Н. Краковская. М., 2011
Критский М.М.	Человеческий капитал представляет собой всеобщую форму экономической жизнедеятельности – итог исторического движения человеческого общества к современному состоянию	Критский М.М. Человеческий капитал. Л., 1991. С. 4
Коркина Т.А.	Человеческий капитал предприятия – это неосязаемый актив, включающий совокупность личностных свойств человека и институциональных условий предприятия, которая предопределяет реализацию и развитие креативных способностей работников	Коркина Т.А. Управление инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Т.А. Коркина. Челябинск, 2010
Лосева О.	Человеческий капитал (компетентность и знания персонала), являясь частью интеллектуального капитала организации, в тоже время представляет собой самостоятельный ресурс, чей интеллектуальный потенциал может так и остаться невостребованным в случае, когда организация решает проблему накопления знаний лишь за счет привлечения внешних интеллектуальных активов	Лосева О. Стоимостная оценка человеческого интеллектуального капитала организации // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 2. С. 61-69.

Ляшенко Е.Е.	Человеческий капитал – врожденный, сформированный в результате инвестиций и накопленный определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя	Ляшенко Е.Е. Формирование человеческого капитала в условиях реформирования высшего образования: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.Е. Ляшенко. М., 2012
Мистюкова С.В.	Человеческий капитал рассматривается как совокупность врожденных и накопленных физических, умственных и личностных способностей и качеств человека, приобретенных знаний и умений, которые могут быть им реализованы с целью получения дохода или социального эффекта, заключающегося в социальной адаптации человека, в обеспечении его социальной активности	Мистюкова С.В. Оптимизация процессов формирования человеческого капитала аграрной сферы: автореф. дис. ... канд. экон. наук / С.В. Мистюкова. Воронеж, 2011
Пархомчук М.А.	Человеческий капитал – совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества	Пархомчук М.А. Стратегия управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве: автореф. дис. ... канд. экон. наук / М.А. Пархомчук. Курск, 2010
Пестов И.П.	Человеческий капитал предприятия можно рассматривать как совокупность врожденных способностей, здоровья, знаний и профессионального опыта, мотивации к труду и непрерывному обучению, культуры работника, которые постоянно развиваются путем инвестиций в соответствии с требованиями современного производства, основанного на знаниях, и реализуются с целью получения дохода	Пестов И.П. Роль управления человеческим капиталом в электроэнергетике / И.П. Пестов // Вестник СамГУПС. 2010. № 2. С. 42–48
Рябов КВ.	Человеческий капитал – капитал, представленный в индивидууме потенциальной способностью приносить доход, основанной на врожденных интеллектуальных способностях и таланте, а также знаний и практических навыков, полученных в процессе обучения, образования и практической деятельности человека. Человеческий капитал включает накопленные вложения в такие области деятельности, как образование, профессиональная подготовка, миграция	Рябов К.В. Инвестиции в человеческий капитал как фактор инновационного развития промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук / К.В. Рябов. М., 2009

Тамошина Г.И.	Человеческий капитал представляет собой совокупность накопленных профессиональных знаний, умений и навыков, получаемых в процессе образования и повышения квалификации, которые могут приносить доход в виде заработной платы, процента или прибыли	Тамошина Г.И. Повышение конкурентных преимуществ промышленного предприятия на основе улучшения использования человеческого потенциала / Г.И. Тамошина, М.Н. Янцов, С.Г. Антонов: Воронеж, гос. технол. акад. Воронеж, 2006. 137с.
Тонкошкурова Н.С.	Человеческий капитал является частью интеллектуального капитала	Тонкошкурова Н.С. Бухгалтерский учет интеллектуальных активов: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н.С. Тонкошкурова. СПб., 2011
Тугускина Г.	На макроэкономическом уровне человеческий капитал включает вклад региона, страны в уровень образования, профессиональной подготовки и компетентности, здоровья и т.д. Этот уровень состоит из совокупности человеческого капитала всего населения региона или страны. На уровне предприятия человеческий капитал представляет совокупную квалификацию и продуктивные способности всех его работников. На уровне индивида человеческий капитал – это знания, умения, накопленный опыт и другие производственные характеристики, приобретаемые человеком в процессе учебы, профессиональной подготовки, практического опыта, с помощью которых он может получать доход. Человеческий капитал можно определить как интенсивный производительный фактор развития экономики и общества, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и организационного труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития	Тугускина Г. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. №3. С. 68–75
Юнин В.А.	Человеческий капитал представляет собой самовозрастающую стоимость. Накопленные человеком знания и навыки представляют собой активы, реализуемые в его способности к производству новых активов, и являются человеческим капиталом	Юнин В.А. Эволюционно-институциональные особенности формирования человеческого капитала как фактора инновационного развития: автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.А. Юнин. Казань, 2010

Чайковская Л.А., Быстрова Ю.О.	Человеческий капитал в широком понимании может быть рассмотрен как квалифицированная, собранная вместе рабочая сила, выраженная в заключенных контрактах с выдающимися специалистами	Чайковская Л.А. Возможности учета и оценки элементов интеллектуального капитала в соответствии с МСФО / Л.А. Чайковская, Ю.О. Быстрова // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. 2010. №11. С. 88–96
Филатова Е.В.	Человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного времени в целях производства товаров и услуг	Филатова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.В. Филатова. М., 2010
Шобанов А.В., Покусаев О.Н.	Человеческий капитал подобен физическому: -он представляет собой благо длительного пользования, но с ограниченным сроком службы; -он, как и любой другой исчерпаемый ресурс, требует расходов по «ремонту» и содержанию; -он может морально устаревать еще до того, как произойдет его физический износ; -его ценность может расти и падать в зависимости от изменений в предложении взаимодополняющих производственных факторов и в спросе на их совместные продукты и т.д.	Шобанов А.В. Управление человеческим капиталом: теория и практика / А.В. Шобанов, О.Н. Покусаев // Этап: экономическая теория, анализ, практика. 2010. №2. С. 110-123