

Кузьмич Наталья Павловна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры геодезии и землеустройства
Дальневосточного государственного
аграрного университета
dom-hors@mail.ru

**РАЗВИТИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
КАК УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА
СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Аннотация:

Статья посвящена анализу человеческого капитала как части интеллектуального капитала, который используется индивидом или организацией для получения дохода, а также обеспечивает строительному предприятию инновационный характер и конкурентные преимущества.

Ключевые слова:

инновации, интеллектуальный капитал, строительные предприятия, человеческий капитал.

Kuzmich Natalya Pavlovna

PhD in Economics,
Assistant Professor of the Geodesy
and Land Management Department,
Far East State Agrarian University
dom-hors@mail.ru

**DEVELOPMENT OF THE HUMAN
CAPITAL AS A CONDITION OF
INNOVATIVE POTENTIAL FULFILLMENT
AT THE CONSTRUCTION
ENTERPRISES**

Summary:

The article deals with human capital as a part of the intellectual capital which is used for the profit acquisition. It also provides a construction company with innovative character and competitive advantages.

Keywords:

innovation, intellectual capital, construction companies, human capital.

В условиях ужесточения конкуренции основным фактором производства, определяющим эффективность строительных организаций, становится интеллектуальный капитал, способный внедрять инновационные технологии и проекты. В свою очередь, восприятие и материализация инноваций ведет к росту уровня квалификации и интеллекта работников строительных предприятий, производительности труда. Следовательно, интеллектуальный капитал становится основой в системе инновационных экономических отношений. В соответствии с этим, строительные организации, развивающие интеллектуальный капитал, более способны к устойчивому развитию в экономике знаний, чем организации, наращивающие материальные ресурсы и финансовый капитал.

Интеллектуальный капитал строительной организации – это совокупность многообразных коллективных знаний, умений, опыта, способностей персонала организации, которые при взаимодействии с другими ресурсами организации обеспечивают ей долгосрочные конкурентные преимущества.

Концепция развития интеллектуального капитала обычно коррелирует с тремя концепциями функционирования современной организации:

- производственной, которая подразумевает развитие производства, изучение рынка, совершенствование товара и т.д.;
- финансовой, которая рассматривает доходы и расходы организации, использование и получение денежных средств;
- социальной концепцией, анализирующей перспективы развития коллектива вообще и персонала в частности, что отражается в кадровой политике организации [1].

Интеллектуальный капитал, хотя напрямую и не связан с материальными ценностями, но обуславливает темп и возможность обновления технологии производства и продукции, которые станут конкурентным преимуществом на рынке. Интеллектуальный капитал формируется на основе взаимодействия и синергетических эффектов основных его составляющих – человеческого и структурного капиталов.

Человеческий капитал является частью интеллектуального капитала, имеющего непосредственное отношение к человеку, представляющего совокупность всех производительных качеств работников (знания, умения, творческие способности работников, их моральные ценности и культура, мотивация и энергия, компетенции, опыт, способность к постоянному совершенствованию и развитию). Причем не просто суммируется человеческий капитал всех сотрудников организации, а происходит творческое взаимодействие персонала в инновационном процессе.

Структурный капитал – это процедуры, технологии, системы управления, а также база данных фирмы, ее организационная структура, культура организации. Этот капитал, являясь собственностью компании, предопределяет то, что активность организации в развитии высоких технологий повышает ее интеллектуальный капитал, который основывается, прежде всего, на человеческом капитале ее персонала. Структурный капитал, в свою очередь, включает в себя организационный и потребительский (клиентский) капитал [2].

Организационный капитал – это часть интеллектуального капитала, имеющая отношение к организации в целом, это организационные возможности строительной организации адаптироваться к внешней среде (инфраструктура организации, корпоративная культура, стратегия). Он отвечает за то, как человеческий капитал, базируясь на опыте и знаниях, преобразуя информацию, используется в организации. Особенностью организационного капитала является то, что он достаточно быстро теряет свою ценность, если его элементы не материализованы в продуктах или технологиях [3].

Потребительский капитал (клиентский капитал) – часть интеллектуального капитала, складывающаяся из связей и устойчивых отношений с заказчиками, инвесторами, заинтересованными лицами. Потребительский капитал дает возможность более продуктивно заказчику общаться с персоналом организаций.

В процессе управления интеллектуальным капиталом необходимо обеспечивать комплексное взаимодействие всех его элементов. Однако следует заметить, что для строительных организаций типична довольно слабая степень развития интеллектуального капитала. К тому же строительное производство материалоемко, в результате имеет место повышенное внимание к материальным активам и недостаточное – к нематериальным активам.

Неотъемлемой органической частью и вместе с тем высшей ступенью интеллектуального капитала является человеческий капитал, который сконцентрирован в умении и квалификации работников и зачастую усиливается со временем по мере приобретения опыта. Именно человек, его интеллектуальные способности, накопленные знания и навыки составляют сердцевину интеллектуального капитала. Это подтверждается фактическими данными. Согласно результатам исследований Всемирного банка, только 15–16 % экономического роста обусловлено физическим капиталом, около 20 % – природным и 65 % связано с человеческим и социальным капиталом [4].

Физический капитал – это овеществленные знания, адекватные историческому уровню состояния роста знаний. Чем более глубокие, системные, рациональные знания (исходные позиции, научный уровень инноваций), тем совершеннее и эффективнее основной капитал (машины, оборудование и т.д.) и создающие его технологии.

Следует помнить, что в результате вложения инвестиций в человеческий капитал и его роста достигается интегральный социальный эффект, от которого выигрывает не только конкретный человек, но и предприятие, на котором он работает, а также общество в целом. В новых рыночных условиях на изменение отношения к человеческому капиталу повлияли: рост требований к сложности и качеству труда; увеличение стоимости рабочей силы; повышение темпов производства и потребления продукции; увеличение самостоятельности работников.

Составляющие человеческого капитала могут быть представлены следующим образом (рисунок 1).

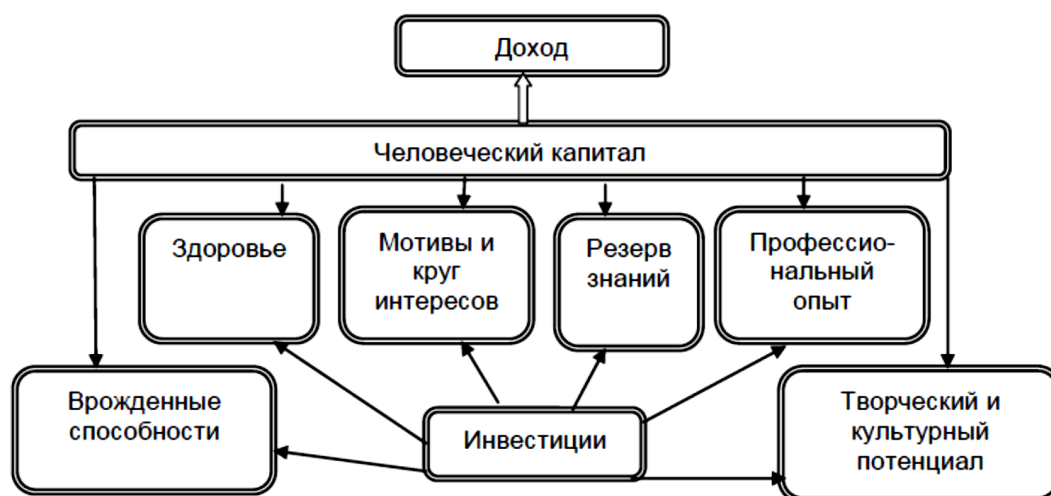


Рисунок 1 – Составляющие человеческого капитала

Следует перечислить основные свойства человеческого капитала:

- человеческий капитал неотделим от работников предприятия;
- физиологические свойства и природные способности человека – это базовая часть человеческого капитала, называемая капиталом здоровья. Профессиональный опыт, знания – другая часть человеческого капитала – приобретенная в результате затрат времени самого человека и общества;
- человеческий капитал – фактор повышения эффективности производства;
- данный капитал используется человеком для получения дохода, поэтому повышение дохода его мотивирует на увеличение своего потенциала путем образования и повышения квалификации.

Известно, что повышение необходимого образовательного и культурного уровня работников строительных предприятий влияет на качество человеческого капитала, поскольку обучение во время работы увеличивает производительность труда на уровне организации. Более того, обучение во время работы является источником инноваций и этим увеличивает долгосрочную конкурентоспособность организации [5].

Квалифицированные работники с лучшими показателями в самостоятельном решении производственных задач действуют лучше, чем менее умелые работники, они также быстрее обучаются. Для строительной организации знания выступают фактором, определяющим ее эффективность, а также ресурсом, создающим организации интеллектуальный капитал [6].

Знания дают возможность активизировать инновационную деятельность по совершенствованию технологии производства и качества выпускаемой строительной продукции и служат ключом к поддержанию конкурентоспособности. При всем том конкуренция не только создает стимулы для производства нового знания, но также побуждает совершенствовать свою деятельность путем овладения созданным другими знанием [7].

Непрерывное обучение работников позволяет формировать качественный человеческий капитал, потому руководитель обязан дать возможность каждому работнику наиболее полно реализовать свой потенциал в рамках организации. В настоящее время в строительстве введено саморегулирование. Одной из основных целей существования саморегулируемых организаций является повышение квалификации специалистов и руководителей строительства. Однако политика строительных предприятий больше устремлена на финансирование строительных проектов, имеющих минимальные сроки осуществления и способных принести максимальную прибыль при минимальных затратах. Существенной проблемой, с которой сталкиваются как строительные организации, так и государственные образовательные учреждения в вопросах обучения и внедрения инноваций, является недостаток информации в области новых технологий в строительстве [8].

Таким образом, актуальность исследования человеческого капитала как условие реализации инновационного потенциала строительных организаций обуславливается тем, что развитие конкуренции, преобладание инновационного типа экономического роста породили необходимость переосмысления подходов к устремлению деловой инициативы, оценке эффективности использования человеческого капитала.

Ссылки:

1. Вотякова И.В. Инновационное развитие кадрового потенциала организации в условиях реструктуризации // Экономика строительства. 2011. № 2 (8). С. 46–50.
2. Рассадина А.К. Кадровое обеспечение инновационной экономики. Опыт экономически развитых стран // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2011. № 1. С. 109–120.
3. Колпакова О.Н., Ахметов А.А. Особенности управления интеллектуальным капиталом в условиях инновационной экономики // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2011. № 1. С. 78–84.
4. Газизуллин Ф.Г., Ведин Н.В. Интеллектуальный капитал и формирование инновационной экономики // Проблемы современной экономики. 2012. № 1 (41).
5. Кузьмич Н.П. Потенциал конкурентоспособности строительных организаций в современных условиях // Перспективы науки. 2012. № 7 (34). С. 90–94.
6. Кузьмич Н.П. Кадровая политика как фактор эффективной инновационной деятельности в строительстве // Вопросы экономических наук. М., 2011. № 5 (50). С. 42–43.
7. Стриженко А.А., Рогозин Н.К. Человеческий капитал как предпосылка экономического развития страны // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2012. № 3. С. 20–22.
8. Лагутин А.С., Кузьмич Н.П. Дополнительное профессиональное образование в системе непрерывного образования как фактор инновационности строительной отрасли // Качество. Инновации. Образование. 2012. № 10 (89). С. 51–54.