Инновации и инвестиции

УДК 336.027
JEL: J24, O15, M51

ЖУКОВА Ольга Владиславовна [1]

[1] Российский университет спорта (ГЦОЛИФК**),** бульвар Сиреневый, д. 4, Москва, 105122, Россия.
https://orcid.org/0000-0001-7016-1975

[1] Жукова Ольга Владиславовна, кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры, заведующий кафедрой менеджмента и экономики спортивной индустрии имени В.В. Кузина. E-mail: zhkova.olga@yandex.ru

КОРПОРАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Аннотация

Предмет/тема: представлены субъекты инвестиционной деятельности корпораций в контексте многоуровневой системы управления человеческими ресурсами; объект управления – корпоративный человеческий капитал.

Цели/задачи: экономика знаний, корпоративный подход.

Метод: системно-интеграционный подход.

Результаты исследования: исследование корпораций на предмет приращения корпоративного знания за счет управления развитием корпоративного человеческого капитала, инвестиции в который превращает его в ценность.

Выводы: 1) человеческий капитал, то есть люди, которые обладают знаниями, навыками и умением, только тогда соотносится с человеческими ресурсами компании, когда в результате управления персоналом, будут отобраны сотрудники компании, которые являются носителями признаков человеческого капитала, и в их развитие будут инвестированы финансовые ресурсы; 2)корпоративный человеческий капитал является ценностью компании и составляет её нематериальный актив; 3) управление персоналом и управление человеческими ресурсами – это понятия, которые не противопоставляются, а дополняют смыслами, раскрывающими их функциональное применение, соответственно,

Ключевые слова: *корпорация, инвестиции, корпоративное знание, корпоративный человеческий капитал, корпоративная культура.*

Innovation and investment

[1] **Olga V. Zhukova,** Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department, Head of the Department of Management and Economics of the Sports Industry named after V.V. Kuzin, Russian University of Sports (GTSOLIFK) 105122, Moscow City, Lilac Boulevard, 4

CORPORATE HUMAN CAPITAL

Annotation

Subject/topic subjects of corporate investment activity are presented in the context of a multi–level human resource management system; the object of management is corporate human capital.

Goals/objectives knowledge economy, corporate approach.

Method system-integration approach.
Research results research of corporations on the subject of increment of corporate knowledge by managing the development of corporate human capital, investment in which turns it into value.
Conclusions 1) human capital, that is, people who have knowledge, skills and abilities, only correlates with the company's human resources when, as a result of personnel management, the company's employees who are carriers of human capital signs will be selected, and financial resources will be invested in their development; 2) corporate human capital is the value of the company and constitutes its intangible asset; 3) personnel management and human resource management are concepts that are not opposed, but are supplemented with meanings that reveal their functional application, respectively,
Keywords: *corporation, investments, corporate knowledge, corporate human capital, corporate culture.*

Введение. России вступили в очередной этап социально-экономического развития – общество знаний. «Пожалуй, нынешнее общество ещё преждевременно рассматривать как „общество знания“; сейчас мы можем говорить лишь о создании экономической системы на основе знания…» [1]. Драйвером экономического развития страны, главной доминантой стабильного роста экономики является человеческий капитал государства. Ученые с мировым именем нашли взаимосвязь между демографическими тенденциями и экономическим ростом; ввели понятие человеческого капитала как производительного фактора и доказали, что определяющим экономическое развитие государства является достаточность стартового накопленного человеческого капитала. Вывод, который они сделали – человеческий капитал способен накапливаться и воспроизводиться.

Основными движущими силами развития человеческого капитала являются инвестиции и инновации [2]. Они лежат в основе инновационной экономики. Процессы развития человеческого капитала и инновационной экономики составляют единый процесс формирования и развития инновационно-информационного общества конкурентной экономики и рациональной идеологии, а вместе с ней и государственных институтов, стимулирующих рост качества жизни. Они способствуют формированию здорового образа жизни и, в итоге, ведут к росту производительности труда и росту экономики государства, что в целом формируют коллективный граждански разум и коллективный интеллект, и они направлены на созидание.

Рассматривая социально-экономическое развитие от общего к частному, необходимо признать и роль корпоративного человеческого капитала в развитие корпорация, составляющих основу экономики государства.

Методы. В экономике знаний применяется системно-интеграционный подход к исследованию корпорации и методы анализа экономического поведения корпоративного человеческого капитала.

Результаты. Международный опыт показывает, что в XXI веке ключевым фактором развития государства, доминантой экономического

роста, является человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал – это инвестиции в экономический рост, так как именно человеческий капитал является главным фактором, при наличии которого начинают работать на экономический рост и другие факторы.

До открытий физического или человеческого капитала, как определяющего доминантного фактора экономического роста, он считался социальным фактором развития, то есть затратным фактором.

Необходимо отметить ученых, которые обосновали «человеческий капитал» как экономическое понятие, разработали теорию инвестиций в его развитие. К ним относятся Нобелевские лауреаты по экономике: Саймон (Семен) Кузнец (1971г.), Теодор Шульц (1979г.), Гари Беккер (1992г.) обосновали развитие общества знаний и человеческий капитал сверху. Нобелевский лауреат премии Мира Мухаммад Юнус (2006 г.) учредил Грамин Банк и предприняли попытку развивать человеческий капитал снизу, поддерживая коммерческие инициативы микрокредитованием. Учёные, получившие мировое признание благодаря развитию человеческого капитала, и, что уникального было внесено ими в его развитие.

Феномен человеческого капитала, наряду с физическим, финансовым, природным и интеллектуальным капиталом, состоит в том, что он является частью национального богатства страны.

В широком смысле человеческий капитал, это интенсивный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания, здоровье и трудовую деятельность, обеспечивающие его эффективное и рациональное функционирование как производственного фактора развития и воспроизводства [3].

В узком или общепринятом понимании человеческий капитал представляет собой интеллект, здоровье, знания, производительный труд и качество жизни людей, в которых инвестирует государство с целью создания кадрового резерва экономики, и в который они инвестируют сами с целью достижения карьерного роста и достойного качества жизни.

Человеческий капитал является сложным и распределенным интенсивным фактором развития. Он, «словно кровеносные сосуды в живом организме, пронизывает всю экономику и общество и обеспечивает их функционирование и развитие или, напротив, угнетает при низком его качестве» [5,6].

Существуют объективные методологические трудности с оценкой его экономической эффективности, производительности, а отсюда и вклада в рост ВВП и в повышение качества жизни. Причем, как писал С. Кузнец, «прямая связь между ростом ВВП и ростом доходов населения напрямую отсутствует и что существуют периоды развития каждого государства, когда эти 2 ряда между собой не связаны, и это отсутствие связи не зависит от достигнутого уровня развития». Поэтому в России его значение в экономической и производственной деятельности ещё недооценено и,

следовательно, его развитие не структурировано, программы не конкретизированы, а результаты трудно измерить.

Фундаментом, на котором создаются инновационные экономики и информационные общества, являются: главенство закона, высокое качество человеческого капитала, высокое качество жизни. Возникла целая группа концепций: «постиндустриальное общество» (Д. Белл), «супериндустриальное общество» (О. Тоффлер), «посткапиталистическое общество» (Р. Дарендорф) и др. Их базовый постулат – утверждение о том, что научно-техническая революция объективно ведет к решению всех социальных проблем. С. Кузнец так высказался по этому поводу: “Экономический рост страны может быть определен как долговременное увеличение возможностей удовлетворять все более разнообразные потребности населения в продуктах экономической деятельности. Эта возрастающая способность основана на развитии техники и технологии и на необходимых изменениях в институциональной структуре и идеологии. Важны все три составные части определения. Длительное увеличение предложения товаров есть результат экономического роста, который им и определяется” [4]. Становление нового общества характеризуется переходом от товаропроводящей к обслуживающей экономике, заменой классового деления профессиональным. Решающим фактором перехода к новому обществу является усиление темпа обновления повседневной жизни. Постиндустриализм сделает жизнь необычайно красочной и предоставит удивительные возможности для расцвета индивидуальностей.

Основными движущими силами развития человеческого капитала являются инвестиции и инновации. Они лежат в основе инновационной экономики. Процессы развития человеческого капитала и инновационной экономики составляют единый процесс формирования и развития инновационно-информационного общества конкурентной экономики и рациональной идеологии, а вместе с ней и государственных институтов, стимулирующих рост качества жизни. Они способствуют формированию здорового образа жизни и, в итоге, ведут к росту производительности труда и росту экономики государства. Эти инвестиции формируют коллективный гражданский разум и коллективный интеллект, и они направлены на созидание.

К человеческому капиталу должны быть отнесены инвестиции в создание среды, его формирующей, которые обеспечивают его жизнедеятельность. Ведь именно среда формирует людей будущего, отвечает их запросам, определяет нормы их поведения, по которым формируется потребность в них общества. Чувствовать себя государственными людьми – это, когда, работая на благо своей страны, человек – гражданин отдаёт то, что в него вложили, и с приращенным капиталом, составляя собой человеческий капитал. И напротив, низкое качество жизни, низкая безопасность, агрессивная и угнетающая среда проживания и работы не может создать нормальные условия для

прогрессивной деятельности и дисциплины труда человека. Так может сформироваться технократическое общество, в котором люди будут работать только на себя, не возмещая государству средства, затраченные на его развитие.

В вопросах вклада государства в развитие граждан страны нужно быть последовательными, и они всегда должны чувствовать заботу государства на любом этапе человеческой жизни: от рождения до смерти. Государству желательно не ограничиваться поддержкой молодых семей материнским капиталом, а делать инвестиции в человеческий капитал на перспективу. На каждого ребёнка, гражданина России, по праву рождения, открывать депозитный счёт в государственном банке и перечислить на него сумму на образование, которая, при условии её индексации от инфляции, к окончанию школы должна стать достаточной, чтобы выпускник мог инвестировать в высшее или специальное образование. Инвестиции в человека-гражданина обратно пропорциональны бюджету государству на социальную поддержку малоимущих и обеспечение их бесплатным жильём. На этот счёт в настоящее время существует целый ряд исследований в университетах страны, много обсуждений в социальных сетях, в кулуарах и Комитетах Государственной Думы. Суть высказываний заключается в том, что нужно выделять традиционный этнос по праву рождения, а это значит, что они должны иметь преференции от государства, что в последующем приведет к формированию человеческого капитала.

Увеличить финансовый доход домохозяйств и обеспечить им доступность приобретаемого жилья можно, если принять поправки в Налоговый кодекс РФ, которые разрешат территориям оставлять до 5% от собранных денег прямого федерального налога на добычу полезных ископаемых (НДПИ). По решению законодательных собраний субъектов Федерации из Фонда НДПИ, пополняемого ежегодно, каждый россиянин по праву рождения имеет право получить Государственный жилищный сертификат (ГЖС) в качестве Безусловного базового дохода. Обоснование: Федеративный договор между Федеральным центром и субъектами Федерации. «Земля и ее недра, воды, растительный и животный мир являются достоянием (собственностью) народов, проживающих на территории соответствующих республик»[1].

ГЖС можно предъявить к погашению только при покупке жилой недвижимости или оплате первоначального взноса при заключении ипотечного договора или паевого взноса в жилищный потребительский кооператив. Гражданам Российской Федерации, которым не исполнилось 18 лет - по достижении совершеннолетия. Исключением должны стать лица, лишенные гражданства за тяжкие преступления и эмигрировавшие, ставшие гражданами других стран.

[1] п. 3 ст. III Федеративного договора

В связи с чем, обосновано предложение автора по предоставления каждому гражданину России по праву рождения Государственного жилищного сертификата (ГЖС) в качестве безусловного базового дохода (ББД), позволяющее приобретать жильё за счёт личных финансов без ухудшения бюджета домохозяйств, которое в отличие от предложений, рассматриваемых в настоящее время в Государственной Думе, в части ежемесячных выплат каждому россиянину из бюджета Российской Федерации по 10000 рублей, в качестве финансового источника выплат предлагается создать Фонд, образованный налогом на добычу полезных ископаемых (Фонд НДПИ), пополняемый в процентном отношении от собираемости федерального налога на территории соответствующих субъектов Федерации по решению законодательных собраний субъекта Федерации, по аналогии с США и рядом других развитых стран; при этом, в качестве юридического обоснования проекта утверждается, что недра являются «достоянием (собственностью) народов, проживающих на территории соответствующих республик», а в части реализации проекта, рассматривается ежегодное наполнение ГЖС, который является инструментом накопления, его можно предъявить к погашению только при покупке жилой недвижимости, при оплате первоначального взноса ипотечного договора или при паевом взносе в жилищный потребительский кооператив; исключение составляют граждане России, осуждённые или с не снятой и непогашенной судимостью за тяжкие преступления, или имеющие одновременно гражданство другой страны,

В развитых странах наступление XXI века совпало с началом периода серьёзных социальных изменений, связанных с переходом от информационного общества к формированию общества знаний. Университеты превращаются в главный социальный институт. Главной производительной силой становится неизвестная ранее категория – «работник знаний» (knowledgeworkers), или «интеллектуальный работник», обладающий единственным устойчивым конкурентным преимуществом – знанием. Высококвалифицированный современный специалист уже не имеет жёсткой зависимости от компании, так как может производить свой интеллектуальный продукт и вне её структур, имея необходимые средства производства, – знания, – в личной собственности. Он продаёт владельцу компании уже не свою способность к труду, а конкретные результаты интеллектуальной деятельности. Как следствие, мотивация труда, как комплекс материальных благ, которые получает сотрудник компании, всё больше выходит на первый план отношений между работодателем и работником. Всё более частыми становятся случаи, когда внешне процветающие компании резко снижают свои производственные показатели и даже поглощаются конкурентами в связи с тем, что не смогли обеспечить своим сотрудникам желаемые условия жизнедеятельности. С их уходом они теряли тот человеческий капитал, ту интеллектуальную собственность, которой они обладали, которая в целом являлась основой инвестиционной

привлекательности компании. Одновременно оказывается, что мотивация работников только экономическими стимулами (заработная плата, обеспечение жильём) не является доминирующей. На передний план выходят возможности повышать свой интеллектуальный и культурный уровень, а также применение организацией нелинейной системы управления, горизонтальной схемы кооперации труда взамен, ранее применяемой, линейной и вертикальной.

С появлением в России корпораций, отличительной чертой которых является развитие корпоративного человеческого капитала (развитие человеческих ресурсов), преждевременно рассматривать их как продукт „общества знания“, сейчас мы можем говорить лишь о создании корпоративной системы на основе корпоративного человеческого капитала, в результате развития которого, корпорация получает конкурентное преимущество.

Обсуждение. В отличие от государства, которое может позволить бюджетные инвестиции в развитие человеческого капитала с долгосрочным планированием получения результата, сопоставимого с увеличением внутреннего валового продукта, корпорации формировать корпоративную политику необходимо на ближайшую перспективу. Сложно формировать корпоративный человеческий капитал, пусть много ступенчато, но можно, начиная с управления персоналом: первичный отбор, наблюдение, аттестация; переходя в стадию управления человеческими ресурсами: инвестиции в социальную сферу, в совершенствование профессиональных компетенций и др.; и стадию сохранения и удержания корпоративного капитала (карьерный рост, финансовая мотивация, улучшение жилищных условия и др. Необходимо создать такие условия работы для ключевых специалистов, чтобы при увольнении им было что терять и тут на первый план выходит корпоративная культура, которая сопровождая, всегда имеет обратную связь. «Корпоративная культура – это совокупность основных побуждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам группы в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам» [7]. Корпоративная культура включает: мировоззрение, как показатель делового климата корпорации; культурный код или ценностный ориентир; поведенческо-психологический климат при взаимоотношении между людьми. Корпоративная культура формирует у коллектива сотрудников неформальное чувство сопричастности к деятельности корпорации, и таким образом повышает ответственность каждого на своём рабочем месте. Культура становится инструментом управления.

Корпоративная культура характеризует человеческий капитал, который, находясь в тесной взаимосвязи и взаимозависимости в системе контроля и

управления человеческими ресурсами, в свою очередь оказывает влияние на принимаемые решения менеджмента корпораций.

Выводы. Методологические научно-практические выводы связаны с корпоративным человеческим капиталом в контексте его формирования, развития, сохранения, и соотносятся с его природой, как нематериальным активом.

1). Развитие корпорации непосредственно связано с формированием корпоративного человеческого капитала, который материален и является субъектом инвестиций в своё развитие, а приобретённые им знания – нематериальны, но в сумме они представляют собой нематериальный актив корпорации.

2). Развитие корпоративного человеческого капитала предполагает инвестиционные вложения в совершенствование знаний в конкретной (прикладной) области, в приобретение навыков в работе с продуктом или услугой, в умения, как способность к результативной деятельности, достигающиеся моделированием и упражнениями, приближенных к реальным.

3). Сохранение корпоративного человеческого капитала является функцией корпоративной политики в социально-культурных и профессиональных областях. Банкротство корпорации объявляется в результате деградации корпоративной культуры и профнепригодности персонала, неспособного к решению корпоративных задач.

Список литературы:

1. Дракер (1999) – Дракер П. Посткапиталистическое общество // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология/ Под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Academia. 1999. С. 71.

2. Шульц (2003) – Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. М.: изд-во ВШЭ, 2003.

3. Боулс (2007) – Боулс С. Вальрасианская экономическая теория в ретроспективе // Истоки: из опыта изучения экономики как структуры и процесса / Высшая школа экономики. — 2-е изд. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. — С. 301–337

4. Кузнец (1870) – Кузнец С. Перераспределение населения и экономический рост: Соединенные Штаты, 1870–1950. М., 1964

5. Корчагин (2011) – Корчагин Ю.А. Эффективность национального человеческого капитала: методика измерения — Воронеж: ЦИРЭ, 2011

6. Жукова (2015) – Жукова О.В. Человеческий капитал как объект социальных ипотечных инновационных продуктов // Молодой ученый. — 2015. — № 7 (87). — С. 412-416. — URL: https://moluch.ru/archive/87/16514/ (дата обращения: 27.06.2022)

7. Шейн (2002) – Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. СПб: Питер, 2002. С.336.

References:

Draker (1999) – Draker P. *Post-capitalist society // New post-industrial wave in the West. Anthology* [Postkapitalisticheskoe obshchestvo //Novaya post-

industrial'naya volna na Zapade. Antologiya] / Edited by V. L. Inozemtsev. M.: Academia. 1999. p. 71

Schultz (2003) – Schultz T. *Investments in human capital* [Investicii v chelovecheskij kapital] // Moscow: HSE Publishing House, 2003.

Bowles (2007) – Bowles S. *Walrasian Economic theory in retrospect* // Origins: from the experience of studying economics as a structure and process [Val'rasianskaya ekonomicheskaya teoriya v retrospektive // Istoki: iz opyta izucheniya ekonomiki kak struktury i processa] / Higher School of Economics. — 2nd ed. — Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2007. — pp. 301-337

Kuznets (1870) – Kuznets S. Popu*lation redistribution and economic growth: The United States*, 1870-1950 [Pereraspredelenie naseleniya i ekonomicheskij rost: Soedinennye Shtaty, 1870–1950]. Moscow, 1964

Korchagin (2011) – Korchagin Yu.A. *Efficiency of national human capital: measurement methodology* [Effektivnost' nacional'nogo chelovecheskogo kapitala: metodika izmereniya] — Voronezh: CIRE, 2011

Zhukova (2015) – Zhukova O.V. *Human capital as an object of social mortgage innovative products* [Chelovecheskij kapital kak ob"ekt social'nyh ipotechnyh innovacionnyh produktov] // Youn g scientist. — 2015. — № 7 (87). — Pp. 412-416. — URL: https://moluch.ru/archive/87/16514 / (accessed: 06/27/2022)

Shane (2002) – Shane E. *Organizational culture and leadership* [Organizacionnaya kul'tura i liderstvo] // Trans. from English. Edited by V.A. Spivak. St. Petersburg: Peter, 2002. p.336.