

инноваций. –2018. – (7). – С.12-15.

2. Яо Шэнцзю Подталкивание «Интернета +» стать новым двигателем трансформации и модернизации малых и средних предприятий в провинции Хэвэй / Яо Шэнцзю // Экономический форум. – 2018. – (8). – С.8-11.

3. Ван Синцзинь О культивировании инновационной способности предприятия / Ван Синцзинь // Технологии и рынки. –2018. –(12). – С. 20-24.

УДК 331.101

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОДНО ИЗ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ

*А.П. Шайковская, Т.П. Заскевич, студенты группы 10507117 ФММП, БНТУ  
научный руководитель - старший преподаватель В.А. Кудрявец*

*Резюме – В данной статье раскрывается понятие человеческого капитала, история появления этой концепции и различные аспекты влияния человеческого капитала на компании и экономику в целом.*

*Summary – This article describes the concept of human capital, the history of the concept and various aspects of the impact of human capital on companies and the economy as a whole.*

**Введение.** В современной экономике человеческий капитал является важным элементом необходимым для достижения конкурентных преимуществ и обеспечения качественных параметров экономического роста. Исходя из этого эффективное развитие экономики напрямую зависит от такого важного фактора, как человеческий капитал.

**Основная часть.** Что такое человеческий капитал? Человеческий капитал – это нематериальный актив или качество, не отраженное в балансе компании. Его можно классифицировать как экономическую ценность опыта и навыков работника. Это включает в себя такие активы, как образование, обучение, интеллект, навыки, здоровье и другие вещи, которые ценят работодатели, такие как лояльность и пунктуальность [1].

Концепция человеческого капитала признает, что не все виды труда равны. Но работодатели могут улучшить качество этого капитала, инвестируя в работников—образование, опыт и способности работников имеют экономическую ценность для работодателей и для экономики в целом.

Человеческий капитал важен потому, что он воспринимается как средство повышения производительности и, следовательно, прибыльности. Таким образом, чем больше компания инвестирует в своих сотрудников (то есть в их образование и обучение), тем более продуктивными и прибыльными они могут быть.

Часто говорят, что организация хороша лишь настолько, насколько хороши ее сотрудники. Директора, сотрудники и лидеры, составляющие человеческий капитал организации, имеют решающее значение для ее успеха. Управление человеческим капиталом, как правило, осуществляется отделом кадров организации. Этот отдел осуществляет надзор за комплектованием, управлением и оптимизацией рабочей силы. Другие его директивы включают в себя кадровое планирование и стратегию, подбор персонала, обучение и развитие сотрудников, а также отчетность и аналитику.

Человеческий капитал имеет тенденцию к миграции, особенно в условиях глобальной экономики. Вот почему часто происходит сдвиг от развивающихся мест или сельских районов к более развитым и городским районам. Некоторые экономисты называют это утечкой мозгов, которая делает бедные страны еще беднее, а богатые-еще богаче.

Поскольку человеческий капитал основан на вложении навыков и знаний работников через образование, эти инвестиции в человеческий капитал можно легко рассчитать. Менеджеры по персоналу могут рассчитать общую прибыль до и после осуществления любых инвестиций. Любая рентабельность инвестиций (ROI) в человеческий капитал может быть рассчитана путем деления общей прибыли компании на ее общие инвестиции в человеческий капитал [2].

Например, если компания X инвестирует \$ 2 млн в свой человеческий капитал и имеет общую прибыль в размере \$15 млн, менеджеры могут сравнить рентабельность ее человеческого капитала в годовом исчислении (г / г), чтобы проследить, как растет прибыль и имеет ли она отношение к инвестициям в человеческий капитал.

Существует тесная взаимосвязь между человеческим капиталом и экономическим ростом. Поскольку люди приходят с разнообразным набором навыков и знаний, человеческий капитал, безусловно, может помочь стимулировать экономику. Эта взаимосвязь может быть измерена тем, сколько инвестиций идет в образование людей. Некоторые правительства признают, что такая взаимосвязь между человеческим капиталом и экономикой существует, и поэтому они предоставляют высшее образование практически бесплатно. Люди, участвующие в рабочей силе, имеющие высшее образование, часто будут иметь более высокую заработную плату, а это означает, что они смогут тратить больше.

Обесценивается ли человеческий капитал? Как и все остальное, человеческий капитал не застрахован от обесценивания. Это часто измеряется в заработной плате или способности оставаться в рабочей силе. Наиболее распространенные способы обесценивания человеческого капитала – это безработица, травмы, умственный упадок или неспособность идти в ногу с инновациями.

Рассмотрим сотрудника, обладающего специальными навыками. Если он проходит через длительный период безработицы, он может быть не в состоянии сохранить эти уровни специализации. Это потому, что его навыки могут больше не быть востребованы, когда он, наконец, вернется в рабочую силу.

Точно так же человеческий капитал может обесцениваться, если человек не может или не хочет принять новые технологии или методы. И наоборот, человеческий капитал того, кто их принимает, будет расти.

Идею человеческого капитала можно проследить еще в 18 веке. Адам Смит ссылаясь на эту концепцию в своей книге "Исследование природы и причин богатства Наций", в которой он исследовал богатство, знания, обучение, таланты и опыт для нации. Адамс предполагает, что улучшение человеческого капитала через обучение и образование ведет к более прибыльному предприятию, которое увеличивает коллективное богатство общества [3]. В более поздние времена этот термин использовался для описания труда, необходимого для производства промышленных товаров. Но самая современная теория была использована несколькими различными экономистами, включая Гэри Беккера и Теодора Шульца, которые изобрели этот термин в 1960-х годах, чтобы отразить ценность человеческих способностей. Шульц считал, что человеческий капитал, как и любая другая форма капитала, направлен на повышение качества и уровня производства. Это требует инвестиций в образование, профессиональную подготовку и расширение льгот сотрудников.

Но не все экономисты согласны с этим. Согласно Гарвардскому экономисту Ричарду Фримену, человеческий капитал был сигналом таланта и способностей. Для того чтобы бизнес действительно стал продуктивным, он сказал, что ему необходимо обучать и мотивировать своих сотрудников, а также инвестировать в капитальное оборудование. Он пришел к выводу, что человеческий капитал не является производственным фактором.

Теория человеческого капитала получила много критики со стороны многих людей, работающих в сфере образования и профессиональной подготовки. В 1960-е годы эта теория подверглась нападкам прежде всего потому, что она узаконила буржуазный индивидуализм, который рассматривался как эгоистичный и эксплуататорский. Буржуазный класс людей включал в себя представителей среднего класса, которые, как считалось, эксплуатировали представителей рабочего класса. Считалось также, что теория человеческого капитала обвиняет людей в любых недостатках системы и в том, что они делают из рабочих капиталистов.

**Заключение.** Человеческий капитал занимает ведущее место среди конкурентных преимуществ предприятия, а значит, эффективное управление развитием человеческого капитала способствует формированию и развитию высокопрофессионального персонала, обладающего нестандартным мышлением. Без инвестиций в персонал, обеспечение конкурентных преимуществ невозможно.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Экономическая энциклопедия [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <https://economy-gu.info/info/46026/>. – Дата доступа: 15.03.2020
2. Ярушкина, Е.А. Человеческий капитал: сущность и роль в повышении эффективности организации / Е.А. Ярушкина, А.А. Кобелева // Научный вестник ЮИИМ. – 2018. - №1. – С.30-34
3. Шемякин, Е.Л. История возникновения концепции человеческого капитала [Электронный ресурс] — Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-vozniknoveniya-kontseptsii-chelovecheskogo-kapitala> – Дата доступа: 15.03.2020

УДК 65.01

### ОСОБЕННОСТИ КЛАССИЧЕСКОГО ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ

*А.А. Шарай, студент группы 10507115 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – старший преподаватель Т.К. Савко*

*Резюме – Данная статья посвящена исследованию классического проектного менеджмента с целью определения возможностей его применения для управления инновационными проектами, результатом чего является определение особенностей, позволяющих повысить эффективность менеджмента инновационных проектов при применении данного метода проектного управления.*

*Summary – This article is devoted to the research of classical project management, aimed at determining the possibilities of its application for management of innovative projects, resulting in the identification of features that can improve the efficiency of innovative project management when applying this project management method.*

**Введение.** Институт управления проектами определяет проект как временное предприятие, предназначенное для создания уникальных продуктов, услуг или результатов. Временный характер проекта отражается в том, что он должен иметь определенные начальную и конечную точки. Конечная точка — точка, в которой цели проекта достигнуты, либо доказано, что они не могут быть достигнуты, либо исчезла необходимость в реализации проекта. Помимо начальной и конечной точки проект также характеризуется наличием определенного бюджета, конкретным объемом работы, которую необходимо выполнить, и конкретными требованиями к результату проекта, которые должны быть выполнены [1].