

Черняев Сергей Иванович

РАСШИРЕННОЕ ВОСПРОИЗВОДСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ

В статье предпринята попытка анализа особенностей человеческого капитала компании как составного элемента интеллектуального капитала и ключевого системного элемента, обеспечивающего ей конкурентные преимущества. Автор стремится представить процесс расширенного воспроизводства человеческого капитала компании аналогично воспроизводству финансовых средств.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2013/5/62.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2013. № 5 (72). С. 188-193. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2013/5/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

«устного чешского» (*чеш.* mluvená čeština, *англ.* Spoken Czech), что также косвенно способствует размыванию рассмотренной выше диглоссии «литературный чешский» (*чеш.* spisovná čeština, *англ.* Standard Czech) – «обиходно-разговорный чешский» (*чеш.* obecná čeština, *англ.* Common Czech).

Будущее покажет, сольются ли «литературный чешский» и «обиходно-разговорный чешский» в некоем едином целом (о чем мечтают некоторые из участников названной дискуссии), либо возникнет новая оппозиция, которую мы сейчас не в состоянии представить.

Список литературы

1. **Изотов А. И.** Корпусная революция: от «искусства» к «науке» // Филологические науки. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2013. № 4. Ч. 1. С. 68-71.
2. **Изотов А. И.** Новый чешско-русский словарь: около 100 000 слов и выражений. М.: Дрофа, 2012. 1023 с.
3. **Изотов А. И.** Опыт корпусного анализа чешских директивных и директивно-комиссивных перформативных глаголов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Лингвистика». 2012. № 3. С. 99-107.
4. **Изотов А. И.** Особенности концептуализации авторитарного побуждения в русской и чешской языковых картинах мира // Вестник Центра международного образования Московского государственного университета. Филология. Культурология. Педагогика. Методика. 2012. № 4. С. 17-22.
5. **Изотов А. И.** Побудительная модальность как зона асимметрии русской и чешской языковых картин мира // Вестник Оренбургского государственного университета. 2012. № 11. С. 78-83.
6. **Изотов А. И.** Учебный чешско-русский и русско-чешский словарь: около 40 000 слов и выражений. М.: Филоматис, 2012. 832 с.
7. **Изотов А. И.** Функционально-семантическая категория императивности в современном чешском языке как прагмалингвистический феномен: автореф. дисс. ... д. филол. н. М., 2007. 40 с.
8. **Изотов А. И.** Худазаров Т. М. Самоучитель азербайджанского языка. Ruslar üçün azərbaycan dili. Курс обучения разговорному азербайджанскому языку. Баку: «Муаллим» нешриййаты, 2008 (рецензия) // Вестник Московского университета. Серия 9: Филология. 2009. № 2. С. 185-191.
9. **Изотов А. И.** Чешское обиходно-разговорное койне vs русское просторечье // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Лингвистика». 2013. № 1. С. 52-60.
10. **Bermel N.** O tzv. české diglosii v současném světě // Slovo a Slovesnost 71. Praha, 2010. № 1. S. 5-30.
11. **Cvrček V. et al.** Mluvnice současné češtiny. 1. Jak se píše a jak se mluví. Praha: Karolinum, 2010. 354 s.
12. **Čermák Fr., Sgall P., Vybíral P.** K diskusi o standardní a „spisovné“ češtině // Slovo a Slovesnost 67. Praha, 2006. № 4. S. 267-282.
13. **Čermák Fr., Sgall P., Vybíral P.** Od školské spisovnosti ke standardní češtině // Slovo a Slovesnost 66. Praha, 2005. № 2. S. 103-115.
14. **Daneš Fr. et al.** Český jazyk na přelomu tisíciletí. Praha: Academia, 1997. 296 s.
15. **Ferguson Ch.** Diglossia // Language and Social Structures / ed. P. P. Giglioli. L.: Penguin Books, 1972. P. 232-251.
16. **Kapitoly z české gramatiky** / ed. Fr. Štícha. Praha: Academia, 2011. 1192 s.
17. **Kořenský J.** K článku Od školské spisovnosti ke standardní češtině: reakce na výzvu k diskusi // Slovo a Slovesnost 66. Praha, 2005. № 4. S. 270-277.
18. **Mluvená čeština: hledání funkčního rozpětí** / eds. S. Čmejrková, J. Hoffmannová. Praha: Academia, 2011. 492 s.
19. **Oliva K.** Požadavky na úroveň diskuse o spisovné/standardní češtině // Slovo a Slovesnost 66. Praha, 2005. № 4. S. 278-290.
20. **Sgall P., Hronek J.** Čeština bez příkras. Praha: H+H, 1992. 182 s.

УДК 65.011.12

Экономические науки

В статье предпринята попытка анализа особенностей человеческого капитала компании как составного элемента интеллектуального капитала и ключевого системного элемента, обеспечивающего ей конкурентные преимущества. Автор стремится представить процесс расширенного воспроизводства человеческого капитала компании аналогично воспроизводству финансовых средств.

Ключевые слова и фразы: *расширенное воспроизводство; человеческий капитал; интеллектуальный капитал; нематериальные активы; инвестиции в знания.*

Черняев Сергей Иванович, д.т.н., профессор

Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана (филиал) в г. Калуге
raser@russia.ru

РАСШИРЕННОЕ ВОСПРОИЗВОДСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ[©]

Общеизвестно, что капитал является стоимостью, приносящей прибавочную стоимость. Целью инвестирования капитала в деятельность хозяйствующего субъекта является создание прибыли: $D—T—D'$, где D – денежные средства, авансированные инвестором; T – товар (купленные средства производства, рабочая сила и другие элементы производства); D' – денежные средства, полученные инвестором от продажи продукции и

включающие в себя реализованный прибавочный продукт (прибавочную стоимость) [3]. Соответственно, расширенное воспроизводство есть непрерывное возобновление капитала во все возрастающих объемах. Однако структура капитала неоднородна. Он включает в себя денежные средства, которые вложены в основные фонды; оборотные фонды; фонды обращения; нематериальные активы (НМА). Следовательно, если рассуждать упрощенно, капитал любой компании можно представить в виде двух составляющих: финансового и интеллектуального капитала.

Имущество компании, представленное материальными активами, со временем уменьшается ввиду увеличения доли, представленной НМА (Рис. 1), основой которых, как правило, являются объекты интеллектуальной собственности и *goodwill*, представляющий собой деловую репутацию. Это означает, что рыночная стоимость компании в определенный момент времени становится равной сумме ее материальных активов и НМА. НМА – это, согласно п. 3 ст. 257 НК РФ (http://www.consultant.ru/popular/nalog2/3_4.html), «идентифицируемые объекты без материально-вещественной формы, способные приносить компании экономические выгоды в будущем, со сроком полезного использования свыше 12 месяцев».



Рис. 1. Содержание нематериальных активов

Важно понимать, что в эти активы не входят, например, интеллектуальные и деловые качества персонала компании, их квалификация и способность к труду, поскольку они неотделимы от носителей и не могут быть использованы без них [10]. Тем не менее, без участия «носителей» упомянутых качеств никаких «идентифицируемых объектов» не было бы вообще. Таким образом, персонал со своим человеческим капиталом (или потенциалом) может быть отнесен к субъекту титульного плана. Также следует отметить, что в качестве НМА не учитываются и нерезультативные НИОКР. Однако, фундаментом большинства открытий, сделанных человечеством, являлись и являются поныне отрицательные результаты, позволившие сузить границы исследований, давая возможность более изобретательным, или везучим, находить истину.

Единого, стандартного метода измерения интеллектуального капитала не существует, но достаточно полный их обзор (25 методов, сгруппированных в 4 категории: прямого измерения; рыночной капитализации; отдачи на активы; подсчета очков) был представлен Карлом-Эриком Свейби в 2004 году [12]. А наиболее простым и понятным даже обывателю считается метод подсчета очков.

Однако компании для осуществления финансовой оценки своего совокупного интеллектуального капитала наиболее часто используют коэффициент Тобина – величину, представляющую собой отношение рыночной цены компании к цене замещения ее реальных активов, включающих здания, сооружения, запасы и оборудование. Смысл этого коэффициента заключается в том, что, если НМА оценены должным образом, то рыночная стоимость компании существенно выше стоимости ее материальных активов. Под НМА в данном случае подразумеваются интеллектуальная развитость и таланты персонала, эффективные системы управления, менеджмент и бренд. Следовательно, созидательная деятельность персонала («носителей») снова выходит на первый план [5].

Согласно ГОСТ Р 53894-2010 «Менеджмент знаний. Термины и определения», интеллектуальный капитал компании – это вид НМА, включающий три составляющие: человеческий капитал, структурный капитал, капитал заказчика [4]. То есть, интеллектуальный капитал может включать в себя знания сотрудников, информацию (в т.ч. ноу-хау) о производственных процессах, квалификацию экспертов, продукты производства, заказчиков, конкурентов, интеллектуальную собственность в виде патентов и лицензий.

Интеллектуальный капитал компании может находиться в одном из трех мест (или в двух, трех одновременно) – в головах работников, в структурных подразделениях компании, а также у заказчиков (потребителей). Следовательно, интеллектуальный капитал – это капитал, выраженный в знаниях, умениях, опыте, квалификации людей. Отдача такого капитала имеет место в виде определенного уровня качества и положительной динамики производительности труда работников [8], что представлено на Рис. 2.

На стадии накопления интеллектуального капитала (информации, явных и неявных знаний персонала, формализованных знаний, технологий, изобретений, ноу-хау и пр.) можно говорить лишь о наличии у компании интеллектуального потенциала (т.е. внутреннего ресурса, способного предоставить ей новые конкурентные преимущества и обеспечить ее экономический рост).

И, только после того, как этот потенциал переходит в активное состояние, позволяющее выполнять и другие основные функции (Рис. 3), можно утверждать о наличии у компании интеллектуального капитала.



Рис. 2. Составляющие интеллектуального капитала [11]



Рис. 3. Функции интеллектуального капитала

Таким образом, сущность интеллектуального капитала проявляется в его функциях, и, в качестве экономической категории, он выступает как «система отношений различных экономических субъектов по поводу рационального, устойчивого его воспроизводства на основе прогрессивного развития науки в целях производства конкретных товаров, услуг, дохода, повышения жизненного уровня, решения проблемы неравномерности мирового и регионального развития на основе персонифицированных экономических интересов субъектов» [6, с. 357].

Что же касается интеллектуального капитала организации, это результаты интеллектуальной деятельности отдельных работников и компании в целом, представленные кодифицированной и материализованной информацией, отражающей способности, навыки и совокупные знания работников компании, которые могут быть использованы для получения конкурентного преимущества [11].

Упоминание отдельных работников компании подразумевает наличие у них человеческого капитала, т.е. совокупности способностей, знаний, навыков и мотиваций, применение которых способствует как росту конкурентных преимуществ самой компании, так и национального богатства страны в целом.

Человеческий капитал – это реализованный трудовой потенциал или, как принято говорить, это та часть интеллектуального капитала, которая отражает уровень образования, степень профессионализма, различные сочетания одаренностей, способность к генерированию нестандартных идей, инновационную культуру работников, и которая проявляется в обновлении, прогрессе, а также добавленной стоимости компании.

В качестве основы человеческого капитала, безусловно, выступают процессы трансформации человеческого потенциала (как результата материальных и нематериальных вложений) в реализованный трудовой потенциал, который представляется интегрированной совокупностью врожденных способностей, а также приобретенных знаний, навыков, умений и др. (Рис. 4).

Рассматривая человеческий капитал с точки зрения ценности работников как его носителей, а также целесообразности и путей его корректировки, развития, т.е. увеличения с целью обеспечения расширенного воспроизводства, следует учитывать как составляющие, так и возможные формы его проявления (Рис. 5).

В век информатизации и информации главный критерий эффективности компании – темпы, с которыми она наращивает человеческий капитал, умноженный на способность генерировать новые идеи и на способность распространять их в обобщенном виде внутри компании, а также среди потребителей ее продукции и услуг.

Разновидностями человеческого капитала принято считать (Рис. 6):

- индивидуальный человеческий капитал (как личная стоимость);
- корпоративный человеческий капитал (как НМА компании);
- национальный человеческий капитал (как национальные конкурентные преимущества).

Изначально степень увеличения человеческого капитала, а следовательно, и материальных затрат, безусловно, должна определяться стратегией развития компании. В свою очередь, целесообразность наращивания и постоянной концентрации человеческого капитала должна быть соизмерима с его характерной негативной особенностью – тенденцией к рассеиванию.

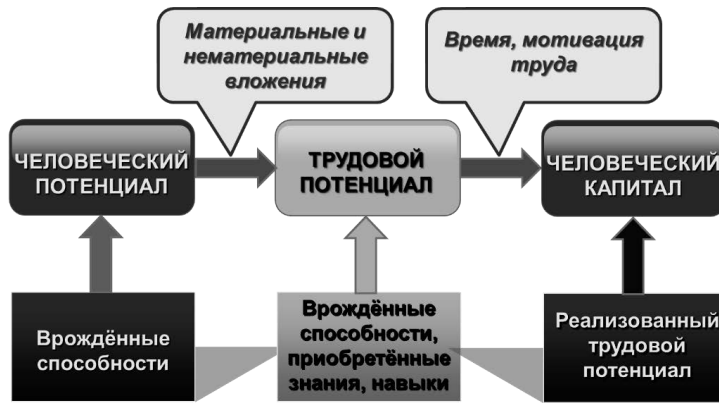


Рис. 4. Взаимосвязь человеческого потенциала и человеческого капитала

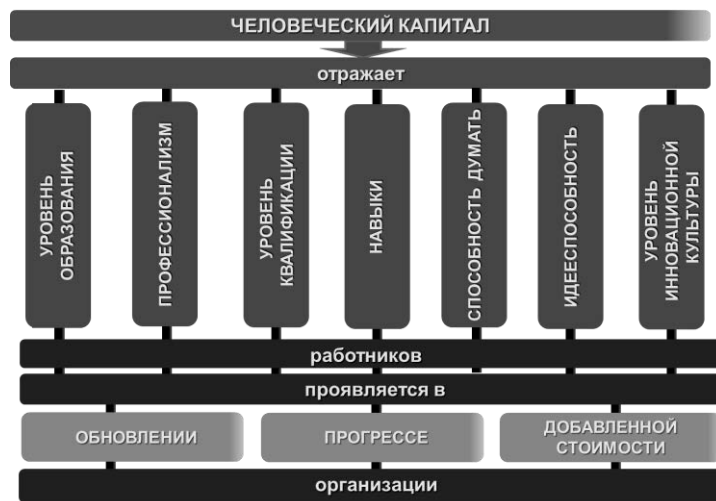


Рис. 5. Составляющие и формы проявления человеческого капитала [11]



Рис. 6. Разновидности человеческого капитала и их содержание [7]

Ценность каждого работника как источника человеческого капитала определяется, прежде всего, тем, насколько неординарно он проявляет себя в реальных условиях созидательной деятельности, направленной на достижение новых результатов.

Компания, использующая сотрудника на рабочем месте, не требующем творческих усилий, эксплуатирует (обменивает на деньги) лишь его время, а не интеллект. Нетворческий труд, не требующий особого мастерства (даже если это виртуозная ручная работа), не создает и не расходует интеллектуальный капитал. В большинстве случаев он может быть механизирован и автоматизирован, поэтому именно эти рабочие места, как правило, первыми подлежат сокращению [Там же].

Разумеется, увеличивать численность неординарных, одаренных и талантливых работников следует там, где они крайне необходимы, либо рекрутируя новых работников, либо обучая имеющихся. На Западе уровень IQ является решающим при приеме на работу. Например, в Германии, при отборе пилотов самолетов, берут людей только с высоким IQ. В финансовые корпорации США тоже стараются принимать людей с повышенным IQ, а вот в нью-йоркскую полицию, напротив, таких не берут.

Как ни странно на первый взгляд, этому есть вполне разумное объяснение: ведь скучная и однообразная работа полицейского очень быстро надоеет человеку с развитым интеллектом, что приведет его к интенсивному поиску более интересной и разнообразной деятельности и увольнению, а руководству придется снова тратить средства на обучение новых сотрудников.

Принято считать, что человеческий капитал ограничен верхней границей активной трудовой деятельности личности. Безусловно, в отношении каждой отдельно взятой личности это так. А вот в отношении коллективов, состоящих из корпоративных сообществ таких личностей, а также в национальных масштабах этого можно избежать, создавая подсистемы управления знаниями в системах управления интеллектуальным капиталом.

Расширенное воспроизводство человеческого капитала компании и успешное управление человеческим капиталом требуют разумных своевременных действий со стороны менеджмента, который должен отслеживать и продуктивно влиять на такие параметры как образование; квалификация; связанные с работой знания; профессиональные наклонности; психометрические характеристики; связанные с работой умения; здоровье сотрудников.

Человеческий капитал, как составляющая интеллектуального капитала, может быть оценен по ряду показателей: состав персонала в компании и управление им; удовлетворенность работников; добавленная стоимость и продажи на каждого занятого; опыт работы персонала в данной профессии, количество проработанных лет; затраты на обучение на каждого сотрудника; число рабочих дней за год, отведенных на повышение квалификации; текучесть персонала и др. [1; 5].

Прямыми каналами влияния человеческого капитала на экономический рост принято считать инвестиции в физический капитал; накопление знаний; трансфер технологий.

К косвенным каналам такого влияния можно отнести улучшение социального климата; повышение качественного уровня воспитания подрастающего поколения; укрепление здоровья; снижение преступности и др.

Достижение целей использования прямых и косвенных каналов заключается в их расширенном воспроизводстве во времени, что, в свою очередь, возможно только при обеспечении интенсификации производства новых знаний, позволяющих осуществлять расширенное воспроизводство имеющихся знаний, являющихся индивидуальными, корпоративными и национальными активами. Схематическое представление выгоды от знаний, являющихся активами, приведено на Рис. 7:



Рис. 7. Выгоды от знаний как активов [9]

Расширенное общественное воспроизводство может осуществляться только при наличии прибавочного продукта [2]. Таким образом, по аналогии с инвестированием в хозяйственную деятельность, расширенное воспроизводство человеческого капитала компании можно представить как $ЧК \rightarrow ИЗУН \rightarrow ЧК'$, где $ЧК$ – человеческий капитал; $ИЗУН$ – инвестиции в знания, умения, навыки; $ЧК'$ – реализованный прибавочный человеческий капитал.

Следовательно, если развивать данную гипотезу, можно предположить далее, что главным инвестиционным потоком, обеспечивающим движение к следующим, находящимся на более высоком уровне, ступеням человеческого капитала, является образование. Причем важным является любой его уровень, начиная от среднего, продолжая профессиональным, специальным.

Особенно индикативным по отдаче (повышению доходности), вероятно, должно стать осознанное самообразование, подкрепленное расширением профессиональных или специальных знаний, навыков и умений в

процессе работы (наставничество и ученичество) или на специализированных курсах, проводимых с отрывом от работы; общее повышение грамотности и привитие специальных навыков, необходимых для выполнения определенной, конкретной работы.

Специфика и сложность процессов обеспечения расширенного воспроизводства человеческого капитала обусловлены необходимостью мудрых экономических и институциональных преобразований, которые реально позволят вывести на первый план потребность инвестирования материальных и нематериальных ресурсов (финансовых средств, времени, трудовых вложений и т.п.) со стороны различных государственных, социальных и экономических институтов, а также соизидательного их освоения как самим индивидом, так и компанией. При благоприятном стечении обстоятельств можно надеяться на ускорение процессов, способных привести российское общество в постиндустриальное будущее.

Список литературы

1. Бухалков М. И., Гаранина М. П. Экономическая оценка использования трудового потенциала на предприятиях региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2007. № 3.
2. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала: учебное пособие. Новосибирск: СибУПК, 2000. 112 с.
3. Литовских А. М. Финансовый менеджмент: конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1999. 76 с.
4. Менеджмент знаний. Термины и определения [Электронный ресурс]: ГОСТ Р 53894-2010. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 23.03.2013).
5. Оценка интеллектуального капитала [Электронный ресурс]. URL: <http://www.smart-edu.com/intellektualnyy-kapital/otsenka-intellektualnogo-kapitala.html> (дата обращения: 11.03.2013).
6. Петрухина Е. В. Роль интеллектуального капитала в обеспечении инновационного развития предприятий // Сборник материалов Второй международной научно-практической конференции «Проблемы развития инновационно-креативной экономики». М.: Креативная экономика, 2010. С. 356-361.
7. Смирнов В. Т., Сошников И. В., Романчин В. И., Скоблякова И. В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / под ред. д.э.н., профессора В. Т. Смирнова. М.: Машиностроение-1; Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.
8. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / пер. с англ. В. Ноздриной. М.: Поколение, 2007. 368 с.
9. Тис Д. Дж. Получение экономической выгоды от знаний как активов: «новая экономика», рынки ноу-хау и нематериальные активы // Российский журнал менеджмента. 2004. № 1. С. 95-120.
10. Фадеева А. А. Понятие и состав нематериальных активов как объекта бухгалтерского учета // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2009. № 3.
11. Чернолес Г. В. Интеллектуальный капитал в структуре активов предприятия, основанного на новых знаниях: сущность, содержание и функциональные роли его составляющих // Инновации. 2008. № 9.
12. Sveiby K. E. Methods for Measuring Intangible Assets [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html> (дата обращения: 17.02.2013).

УДК 820.0-316.4

Филологические науки

В представленной работе рассмотрен сопоставительный анализ русских и английских терминов автомобилестроения. При описании автомобильных терминов на лингвистическом уровне учитываются их лексико-грамматические особенности, структурные типы, роль терминологических элементов, принадлежащих к разным частям речи, в терминологическом образовании. Выяснен характер соотношения между русскими и английскими терминами автомобильного производства. Обнаружены черты сходства и различия в их структурной организации и семантических отношениях.

Ключевые слова и фразы: термины с полными и частичными соответствиями по форме и содержанию; принцип мотивирования видовых отличий; семантическая детализация родового понятия; согласованные определения; несогласованные определения.

Шетулова Татьяна Гавриловна, к. филол. н.

Нижегородский государственный технический университет им. Р. Е. Алексеева
Shetulov@mail.ru

СОПОСТАВИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РУССКИХ И АНГЛИЙСКИХ ТЕРМИНОВ АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИЯ[©]

Анализ структурных и семантических особенностей однословных терминов при их переводе с одного языка на другой позволил выделить две группы наименований: с полными и частичными соответствиями по форме и содержанию. Под полными соответствиями понимаются случаи, когда одному термину в исходном