

в инновациях весь персонал (рисунок). Из мирового опыта нам известно, что стремление к инновациям таких известных менеджеров, как Билл Гейтс из компании Microsoft, Акио Морито из Sony, привело их компании к мировому лидерству.



- интеллектуальные (технологическая документация, патенты, лицензии, бизнес-планы по освоению новшеств, инновационная программа организации);
- материальные (опытно-приборная база, технологическое оборудование, ресурс площадей);
- финансовые (собственные, заемные, инвестиционные);
- кадровые (лидер-новатор; персонал, заинтересованный в инновациях, опыт управления проектами);
- инфраструктурные (собственные подразделения НИОКР, отдел главного технолога, отдел маркетинга новой продукции, патентно-правовой отдел, информационный отдел, отдел конкурситной разведки);
- иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности.

Ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности

В условиях современной конкуренции, сокращения жизненного цикла товаров и услуг, развития новых разнохарактерных технологий одним из основных условий формирования конкурентной стратегической перспективы промышленного предприятия все больше становится его инновационная активность.

Организации, которые формируют стратегическое поведение на основе инновационного подхода, т.е. главной целью стратегического плана ставят освоение новых технологий, выпуск новых товаров и услуг, имеют возможность завоевать лидерские позиции на рынке, сохранить высокие темпы развития, сократить уровень издержек, добиться высоких показателей прибыли, что, в конечном итоге, поспособствует экономическому росту государства.

<http://edoc.bseu.by>

*А.В. Шленина
БГЭУ (Минск)*

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

По мнению Р. Дж. Эренберга и Р.С. Смита человеческий капитал – это знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, приобретенную с опытом работы.

М. Армстронг отмечает, что хотя вырабатывают, сохраняют и используют знания отдельные люди (человеческий капитал), эти знания расширяются путем взаимодействия между людьми, в результате чего создается институционализированное знание, которым владеют организации. Способности отдельных людей являются той ценностью, из-за которой внимание специалистов сосредоточивается на способах привлечения, удержания, развития и поддержания человеческого капитала, которым эти люди являются.

Организация не является пассивным реципиентом внешней среды, а принимает стратегические решения для того, чтобы приспособиться к ее изменениям и попытаться управлять ею для достижения собственных целей. В основе решений лежит стратегический выбор, принимаемый в результате оценки имеющихся конкурентных преимуществ, которые в современных условиях формируются имеющимся человеческим капиталом. Д. Барней предположил, что устойчивого конкурентного преимущества можно достичь, тогда, когда у фирмы есть запас человеческих ресурсов, которых не может быть у ее конкурентов. М. Армстронг называет это преимуществом в человеческом капитале.

Система образования (охватывающая индивидуальное образование человека и внутриорганизационное образование) становится главным фактором формирования человеческого капитала. Работники стремятся повысить уровень образования, что расширяет возможности трудоустройства. Это определяет качество формирования организационного и социального капитала организации, так как более образованные работники ориентированы на умение работать в команде, эффективно участвовать в коммуникациях, устанавливать высокий уровень межличностных взаимоотношений (что определяет высокое качество социального капитала).

Образование работников, их квалификация являются основными объектами инвестирования. Главная особенность инвестиций в образование работников заключается в том, что эти инвестиции оказывают прямое влияние как на развитие инновационных способностей, профессионализма и повышение социального статуса работников отдельного предприятия, так и на увеличение интеллектуального потенциала общества в целом. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты, капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособны на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Человеческий капитал, помимо образования, включает еще и капитал здоровья. Взаимосвязь капитала интеллектуального и капитала здоровья обоюдная. Как показали исследования, повышение уровня образования опосредованно

влияет на прирост капитала здоровья и социальное благополучие и увеличивает суммарную отдачу от человеческого капитала на 15–20 %. С другой стороны, качество и эффективность человеческого капитала напрямую зависит от здоровья нации. Поэтому эффективное здравоохранение – один из видов инвестиций в человеческий капитал. Для анализа характеристики здоровья в теории человеческого капитала используется объединенный “показатель бремени болезней”. В него входят показатели инвалидности, нетрудоспособности и заболеваемости, которые в результате выражают годы, потерянные для активного производственного процесса из-за нетрудоспособности, инвалидности или преждевременной смерти.

Теория экономического роста Р. Лукаса констатирует, что рост производительности теснее связан с инвестициями в человеческий капитал, чем в физический капитал.

Инвестиции в человеческий капитал представляют собой, с одной стороны, затраты, которые преобразуют навыки и способности человека и позволяют ему достичь определенных экономических результатов (получить более высокий денежный доход, производить продукцию в большем объеме и с более высоким качеством). С другой стороны, это реальные инвестиции нанимателя, приносящие ему экономическую выгоду, выраженную в росте прибыли и конкурентоспособности организации.

Затраты, связанные с вложениями в человеческий капитал, принято делить на следующие группы:

- прямые затраты или расходы потенциального работника в виде оплаты обучения, расходов на поиски работы, смену места жительства;
- упущенный заработок, появляющийся в связи с тем, что в процессе вложения в человеческий капитал работнику не удается работать вообще или приходится трудиться в режиме неполного рабочего дня;
- моральный ущерб, имеющий место из-за того, что миграция нарушает привычный образ жизни, ведет к расставанию с друзьями.

К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относят более высокий уровень заработка, большее удовлетворение от избранной работы, улучшение условий труда.

Д.В. Шпарун
Филиал НИТСО (Гомель)

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Улучшение использования оборотных средств с развитием предпринимательства приобретает все более актуальное значение, так как высвобождаемые при этом материальные и денежные ресурсы являются дополнительным источ-