

## СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И ИХ РОЛЬ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

*Карине Суреновна Хачатурян, к. э. н., доц., доц. кафедры финансы и кредит  
Тел.: 8-495-783-68-48, e-mail: kara111315hks@yandex.ru  
Московский университет имени С. Ю. Витте*

*В работе раскрываются особенности концепции социальной ответственности бизнеса как системы, закономерно обеспечивающей повышение эффективности общественного воспроизводства и конкурентоспособности национальной экономики на инновационной основе, базовым элементом которой являются инвестиции в человеческое развитие.*

*Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса; эффективность общественного воспроизводства; социальные инвестиции; человеческий капитал; экономика знаний.*

Экономическое содержание социального инвестирования как основной формы ответственности бизнеса требует исследования объекта его направленности с позиции, прежде всего условий существования такого объекта, взаимосвязи его совершенствования на протяжении эпох индустриального и постиндустриального общественного развития. Степень глубины познания главного объекта социального инвестирования (бесспорно, это человек, работник) зависит не только от уровня теоретических исследований его функционирования, но и от определения той роли, которую он выполнял и выполняет в качестве составляющей части общественных производительных сил.

Как объект социального инвестирования работник рассматривается не столько как единичный элемент общественного воспроизводства, сколько как «общее понятие», характеризующее целые совокупности подобных объектов.



*К. С. Хачатурян*

Понятие «интеллектуальный капитал» в настоящее время относится к наиболее популярным, распространенным и употребляемым явлениям при анализе тенденций развития общественного воспроизводства. Существуют различные аспекты в определении содержания данного понятия, которые характеризуют его либо несколько ограниченно, выделяя только роль в конкурентоспособности бизнеса, либо в достаточно широкой трактовке необходимости интеллектуализации капитала, без определения особенностей развития его основы – носителя. Оба подхода как способы научного познания конкретного явления экономики не вызывают сомнения и определяют те или иные тенденции его использования. Вместе с тем современное бизнес-сообщество предъявляет принципиально новые требования к способам конкурентоспособности своего функционирования, в том числе и к выявлению природы эффективности и полномасштабности использования человеческого капитала. Поэтому, прежде чем исследовать проблемы инвестирования в интеллектуальный человеческий капитал, необходимо уточнить содержание интеллектуального капитала.

Исторически (с позиции уровня развития производительных сил), экономически (с точки зрения роли в создании общественного продукта) и психологически (в направлениях мотивации эффективности функционирования) «рабочая сила» как фактор производства уже с конца XIX в. обеспечила себе главенствующее положение в развитии национальных экономик. При этом она прошла все стадии своего совершенствования: от начальных, простейших способов функционирования по созданию конкретного продукта до превращения в интеллектуальный ресурс общественного воспроизводства. Ресурс более значимый, чем далее привычно оцениваемые как эксклюзивные, природные ресурсы. Целесообразна более точная системная научная трактовка понятия «интеллектуальный человеческий капитал», носителем которого уже в эпоху постиндустриального общества становится работник, с его физическими и умственными способностями и потребностями непре-

рывного восстановления и совершенствования тех и других. В таком сложном, многообразном и многофакторном понятии необходимо учитывать единство категорий «интеллект» и «капитал».

С философской точки зрения «интеллект» как и «ум» есть «особая функция психической деятельности организмов с высокоразвитым и сложно дифференцированным мозгом». Функция, которая реализуется в способности:

- получать, хранить, преобразовывать и выдавать информацию;
- вырабатывать новые знания;
- принимать рационально обоснованные решения;
- контролировать деятельность по достижению сформулированных целей.

В данном контексте традиционно принято различать в качестве основных уровней интеллектуальной деятельности «разум» и «рассудок». Последний предполагает умственную деятельность, не выходящую за пределы норм и стандартов, выработанных в процессе социально-исторического и культурного развития общества. «Разум» же рассматривается, как высшая творческая способность носителя интеллекта создавать принципиально новые знания, на базе ранее приобретенных, для постижения глубинной сущности реальности. Ряд философов называет это уровнем «за-знания» [1], с чем принципиально следует согласиться. Если говорить о способах реализации интеллекта в экономике (бизнесе), то указанная творческая способность, как правило, проявляется в качестве источника стоимости как самого бизнеса, так и в создании конкретных товаров и услуг, тем самым приближая категорию интеллекта к категории капитала, единство которых обеспечивается эффективным функционированием носителя того и другого.

Теория человеческого капитала уходит корнями в общественное разделение труда, в сопровождающую его устойчивую специализацию и превращение простого физического труда в сложный, квалифицированный, а чаще – интеллектуальный. Трансформация труда приводит к необходимости рассмотрения человеческого капитала как стратегического ресурса компании и интеллектуального потенциала национальной экономики. Интеллектуальный потенциал в процессе потребления превращается в интеллектуальный труд, результатом которого становится экономическая и социальная эффективность функционирования бизнеса.

В ряде экономических исследований интеллектуальный человеческий капитал отождествляется с понятием «самовоспроизводящиеся» ресурсы. Изложенное выше позволяет автору утверждать, что данное определение относительно правомерно с точки зрения физиологической, но, ни в коей мере с позиции возникновения общественно-социальных условий развития интеллекта. Поэтому представляется правомерным признать, что интеллектуальный человеческий капитал является одним из «самовоспроизводящихся» ресурсов, ценность которого с годами может и должна возрастать, а его качества позволяют быстрее, чем прочие ресурсы, создавать различного рода преимущества перед конкурентами.

Интеллектуализация человеческого капитала, «захватывая» все общество, превращает знания и творческий потенциал работников в главный фактор эффективности как экономической системы в целом, так и каждой компании в частности. Без высокообразованных носителей интеллектуального капитала технический и экономический прогресс становится практически недостижимой задачей, вне зависимости от объема средств, инвестированных в производственное оборудование и технологии. По образному изречению японского профессора Ф. Кадама, «как только инвестиции в исследования превысили инвестиции в основные фонды, компания превращается в структуру, в которой не только что-то производят, но и думают» [2].

Движущей силой, абсолютно заинтересованной в создании новой системы формирования интеллектуального капитала нации, является бизнес. Информационный научно-технический сдвиг, происходящий в развитых странах в последние десятилетия, показывает полную зависимость развития общества от человеческого фактора, и в первую очередь от его образовательного потенциала, наличия технической элиты, профессионалов

высокого уровня. Результаты исследований взаимосвязи между вложениями в человека, повышением качества рабочей силы и экономическим ростом в развитых странах в послевоенные годы демонстрирует опережение темпов расходов на качество рабочей силы по сравнению с ростом производительности труда. Лейтмотивом этого процесса должно стать не просто восполнение недостатка квалифицированных кадров, акцент следует поставить на выявлении и обучении перспективных с точки зрения талантов работников во всех отраслях национальной экономики.

На определенной стадии общественного воспроизводства непосредственные способности человека к труду переходят в способности к интеллектуальной активности. Интеллектуальная активность человека – это основанная на знании, осознанная, нравственно ориентированная способность собирать, накапливать и перерабатывать все нарастающие объемы информации. Эта способность зависит от двух условий: интеллектуального потенциала человека и его способности воспринимать, применять и генерировать новые знания.

Накопленные в процессе трудовой (производственной) деятельности знания, навыки, креативные способности к созданию новых, ранее неизвестных знаний приобретают форму капитала и начинают приносить своим владельцам доход.

Одним из наиболее часто употребляемых понятий стало понятие интеллектуального потенциала – чрезвычайно емкая категория, означающая присущие человеку дарования, умения, знания, опыт, характер, энергию, которые для реализации требуют определенных усилий и не всегда означают наличие роста в данный момент. Интеллектуальный потенциал компании представляет собой совокупность интеллектуального потенциала работников – их знания, способности, опыт, квалификация, и реализации их творческой деятельности в производстве – использование и внедрение научных разработок, инновационных технологий, методов управления.

Интеллектуальный потенциал – это не только возможность стабильно производить качественную продукцию, но и способности и возможности адаптации организации к меняющимся условиям среды посредством совершенствования техники, технологии, управления, освоения новых рынков сбыта, создания новых производств, увеличения объемов производства и продаж, более быстрого накопления капитала. Поэтому интеллектуальный потенциал следует рассматривать как стратегическую составляющую интеллектуального капитала [3]. Другими словами, интеллектуальный потенциал представляет собой потенциальные возможности для организации развиваться и непрерывно адаптироваться к изменениям рынка.

Интеллектуальный потенциал можно подразделить на реализованный и нереализованный. Нереализованный интеллектуальный потенциал характеризуется наличием интеллектуальных резервов (когда потенциал работы ниже потенциала специалиста, ее выполняющего) или их отсутствием (в случае равенства указанных потенциалов или недостатка потенциала работника). Интеллектуальный потенциал работника компании – это подсистема экономического потенциала, представляющая собой органичное единство индивидуальных интеллектуальных потенциалов, отражающих способности к производству знаний, а также реализованные и нереализованные мыслительные возможности индивидуальных интеллектов.

Среди факторов, влияющих на интеллектуальный потенциал коллектива, выделяются факторы внутренней среды – микрофакторы и факторы внешней среды – макрофакторы. Основными внутренними факторами являются: экономический, технический уровни производства, степень удовлетворенности трудом, внутриколлективные отношения, а также степень развития интеллектуальной сферы на предприятии. Среди макрофакторов выделяются: положение предприятия на рынке, социальное положение граждан в стране и состояние общественного мнения относительно деятельности коллектива.

Переход от индустриального к информационно-технологическому способу развития означает, что интеллектуализация охватывает все сферы и отрасли индустриальной эко-

номики, изменяя ее масштаб, динамику и внутреннее содержание.

Информационные технологии изменяют не виды деятельности, а их технологическую способность использовать в качестве прямой производительной силы способности человека обрабатывать и понимать символы, генерируя новое знание.

Недооценка современных тенденций может привести не только к убыткам корпораций, но и к масштабным просчетам с точки зрения места России в будущем глобальном мире. Бизнес экономически развитых стран осознает выгодность инвестирования науки не с точки зрения «затыкания щелей», а с точки зрения адаптации к новой парадигме объединенного социально-рационального мира с учетом новейших технологий.

Задача, которая стоит сейчас перед российским бизнесом, заключается в том, чтобы сохранить прежние научные структуры, созданные в период существования Советского Союза, и, не требуя дополнительного государственного финансирования, «сформировать долгосрочные программы развития сети новых научных и научно-образовательных центров», активно подключив к этому процессу бизнес. Принятая Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг. не решит поставленные проблемы без участия бизнеса.

В 60-х гг. прошедшего века американское государство, как субъект, аккумулирующий интересы всего общества, объясняло своему бизнесу необходимость проведения мероприятий в области корпоративной социальной ответственности, в первую очередь с позиции вложений в интеллектуальное развитие человека. В докладе Всемирного банка отмечалось: «Инвестиции в образование не только важный способ наращивания человеческого капитала страны и улучшения перспектив экономического роста. Они имеют и собственную ценность, поскольку образование расширяет кругозор людей, обеспечивает им возможность самореализации, способствует их материальному благополучию и здоровому образу жизни» [5].

Наиболее перспективные отрасли современного производства – наукоемкие, ориентированы на труд работников, обладающих универсальными фундаментальными знаниями, так как именно они способны создать большую стоимость в более короткие сроки. Этому также способствует сокращающийся цикл производства жизни товаров, их частое изменение с точки зрения ассортиментных и технологических параметров.

Научные идеи всегда рождаются в конкретной голове, поэтому к расходам на науку следует относиться как к инвестированию в человеческий интеллектуальный капитал. Государственные расходы эффективны на ранних этапах развития человека – рождение, детский сад, начальная школа. В дальнейшем в процесс подготовки интеллектуальных кадров должен подключаться бизнес, рассматривая процесс образования и как социальное благо, и как инвестиционный проект.

В нашей стране число средних специальных заведений, начиная с 1970 г., имело тенденцию хотя и к незначительному, но росту. При этом численность обучающихся резко сократилась в 1995 г., за последние пять лет число обучаемых сократилось в среднем на 18%. Это объяснялось как экономическими, так и демографическими проблемами. На начало 2009/10 учебного года статус колледжа имели 1347 государственных и муниципальных образовательных учреждений среднего профессионального образования, в которых обучалось 1053,0 тыс. студентов (в 2008/09 учебном году – соответственно 1280 колледжей, 1075,6 тыс. студентов).

На начало 2006/07 учебного года по системе целевой контрактной подготовки обучалось 123,5 тыс. студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования, на начало 2007/08 учебного года – 114,1 тыс. студентов, на начало 2008/09 учебного года – 108,1 тыс., на начало 2009/10 учебного года – 95,8 тыс. студентов [6].

Число высших учебных заведений за период 1970 – 2009 гг. увеличилось в 2,4 раза. При этом более высокими темпами росло число негосударственных высших учебных заведений. Если в 1995 г. доля обучающихся в негосударственных учебных заведениях от общего числа студентов составляла 5%, то в 2009 г. – 17%.

На начало 2009/10 учебного года по системе целевой контрактной подготовки обучалось 344,7 тыс. студентов государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего профессионального образования.

В структурном отношении приоритетное финансирование высшего образования намечалось только в последние годы. Образование не проигрывает другим секторам и отраслям, но и бюджетными ресурсами наполняется пропорционально общему темпу роста экономики.

Роль бизнеса в формировании человеческого интеллектуального капитала не следует понимать односторонне – только бизнес обязан вкладывать средства. Инвестирование в человека для бизнеса всегда означает прагматический подход сопоставления выгод и затрат, ожидание роста доходов. Важным становится не столько объем создаваемого человеческого капитала, сколько его качество и производительность, гибкость и инновационные возможности. Проблема заключается, с одной стороны, в повышении индивидуальной ответственности сторон (бизнеса, образовательного учреждения, человека) за результаты, а с другой – в росте объемов инвестирования в создание и развитие человеческого капитала, которые в большей степени осуществляет бизнес.

Процесс этот взаимопроникающий – не только бизнес должен быть представлен в органах управления вузами, но и профессора и преподаватели должны быть представлены в органах управления бизнесом.

В результате взаимного участия в управлении происходит передача современных управленческих технологий от бизнеса к высшим учебным заведениям и от высших учебных заведений в бизнес, обеспечивается трудоустройство выпускников в компаниях и фирмах, где налажено соучастие в управлении, повышается качество подготовки студентов на основе реальной практики.

Россия пока не перешла в экономике к признанию приоритета человеческого интеллектуального капитала. Все первое десятилетие нового века в рейтинге стран по индексу развития человеческого потенциала, проводимом экспертами ООН, Россия занимает место только в шестом десятке. Это касается и расходов на здравоохранение: если до 1970 г. СССР шел вровень с остальными странами, то с середины 80-х гг. расходы в России на эти цели начали сокращаться, а Запад, напротив, начал серьезно вкладываться в профилактику здоровья людей.

Российские компании зачастую принимают на себя огромные финансовые обязательства и берут немалую ответственность за муниципальные и социальные услуги. Как правило, это крупные компании, особенно добывающие, которые являются градообразующими, и многие города, а иногда и целые регионы находятся в зависимости от них. Вложения средств в такие проекты всегда должно быть добровольным и выгодным для бизнеса. Последствиями добровольно-принудительного инвестирования является низкая эффективность социальных программ и использование их исключительно в качестве инструмента политических технологий. Типичными примерами являются строительство крупных объектов (дома культуры, дворцы спорта), которые муниципалитеты впоследствии не могут содержать; поддержка «умирающих» объектов социально-культурной сферы, препятствующая оптимизации сети бюджетных учреждений; прямые доплаты к заработной плате работников бюджетных учреждений, «консервирующие» неэффективную структуру занятости.

К приоритетным направлениям инвестирования в развитие человеческого капитала также следует отнести:

- обязательства по социально ответственному участию в жизни местного населения в регионах деятельности организаций,
- развитие монопроизводственных населенных пунктов (при активном сотрудничестве с региональными и местными властями),
- реализацию природоохранной деятельности,
- сбережение национально-культурной самобытности (поддержание традиций национальной терпимости и благожелательности, создание условий для сохранения национальных и куль-

турных традиций, ценностей, искусств и ремесел в районах деятельности организаций),

– содействие коренным народам в доступе к профессиональной подготовке, квалифицированным рабочим местам, высшему образованию, а также к лучшим условиям отдыха и оздоровления),

– поддержка культуры и спорта (материальная поддержка творческим личностям и коллективам, театрам, музеям, а также спортивным командам различного уровня (от дворовых до национальных сборных) и общественным организациям, поддерживающим детский спорт,

– содействие социальным группам и общественным объединениям, нуждающимся в поддержке (беженцам, ветеранам труда, инвалидам, детям-сиротам, семьям погибших военнослужащих, государственным бюджетным организациям социальной направленности – больницам, детским домам, домам престарелых, образовательным учреждениям и учреждениям науки и культуры, религиозным и благотворительным организациям).

Наша страна, объективно еще не успевшая осуществить некоторые популярные на сегодня в мире реформы, тем самым получила шанс избежать серьезных ошибок. Но получила возможность использовать накопившийся мировой опыт и сделать правильные выводы.

Величина человеческого капитала (компании, нации) обусловлена условиями его формирования и развития. Социальное инвестирование означает прежде всего инвестирование в человека, в развитие имеющегося у него запаса знаний, навыков, мотиваций.

Бизнес наделяется новой ролью – становится главным фактором производства, а знания, которыми обладают люди – его фундаментом. В этих условиях ключевой задачей является, формирование и развитие человеческого интеллектуального капитала нации, вложения в который должны рассматриваться и как социальное благо, и как инвестиционные проекты.

Приоритетными направлениями инвестирования в развитие человеческого капитала являются образование, охрана здоровья, создание нормальных условий труда, природоохранная деятельность, поддержка культуры и спорта.

Инвестирование в человеческий капитал должно быть добровольным и осознанным, не использоваться в качестве инструмента политических технологий.

#### Литература

1. Осипов Ю. М. Опыт философии хозяйства. – М.: МГУ, 1990.
2. Комаров И. Интеллектуальный капитал // Персонал. – 2004. – №5.
3. Герчикова И. Н. Маркетинг и международное коммерческое дело. – М.: Внешторгиздат, 1990.
4. Выступление Д. А. Медведева на XII Петербургском международном экономическом форуме 7 июня 2008 г.
5. Доклад Всемирного банка о сокращении масштабов бедности и улучшения качества жизни людей.
6. Российский статистический ежегодник. Росстат – 2011. URL: // [http: www. gks. ru](http://www.gks.ru).

#### SOCIAL INVESTMENTS AND THEIR ROLE INTO INTELLECTUALIZATIONS OF THE HUMAN CAPITAL

*The paper describes the peculiarities of the concept of social responsibility of business as a system that regularly provides improved social reproduction and the competitiveness of national economy based on innovation, the basic element of which is investment in human development.*

*Key words: social responsibility of business; the effectiveness of social reproduction; social investment; human capital; knowledge economy.*

*Karine Surenovna Khachatryan, Candidate of Economic Sciences, assistant professor, associate professor finance and credit, Moscow university S. Yu. Vitte*