

УДК 33

***РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОР
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПРЕДПРИЯТИЯ***

Тинькова П.И.

магистрант,¹

Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина,

Елец, Россия

Аннотация

Статья посвящена исследованию человеческого капитала как одной из составляющих развития ресурсного потенциала предприятия. В работе также проведен анализ структуры инвестиций в основной капитал по всем предприятиям Российской Федерации. В статье обосновывается необходимость вложений в интеллектуальное развитие сотрудников, выступающих связующим звеном между всеми ресурсами на пути к повышению эффективности работы предприятия.

Ключевые слова: ресурсный потенциал, структура инвестиций, инвестиции, экономика, бизнес.

***DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AS A FACTOR INCREASING
THE EFFICIENCY OF AN ENTERPRISE'S RESOURCE POTENTIAL***

Tinkova P.I.²

master's student,

Bunin Yelets State University,

Yelets, Russia

¹ **Научный руководитель: Трубицына, Н.С.**, к.э.н., доцент, Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, Елец, Россия

² **Scientific supervisor: Trubitsyna, N.S.**, candidate of economics, Associate Professor, Bunin Yelets State University, Yelets, Russia

Abstract

The article is devoted to the study of human capital as one of the components of the development of an enterprise's resource potential. The paper also analyzes the structure of investments in fixed capital for all enterprises in the Russian Federation. The article substantiates the need for investments in the intellectual development of employees, who act as a link between all resources in order to improve the efficiency of an enterprise.

Keywords: resource potential, investment structure, investments, economy, business.

С момента преобладания в экономике сферы услуг, развития высоких технологий и инновационного производства, произошли кардинальные изменения и в структуре капитала любого предприятия. Роль традиционно принятых активов постепенно снижается. На первый план, как правило, выходит человеческий капитал, выступающий своеобразным проводником к инновациям и конкурентоспособности в долгосрочной перспективе.

Именно интеллектуальны, творческие проявления сотрудников позволяют предприятию поддерживать конкурентоспособность на достаточно высоком уровне. Генерация новых идей, быстрая адаптация к развитию технологий и принятие нестандартных решений способно предопределить потенциал организации [1]. Те предприятия, которые остро осознают реальную картину на рынке - это именно те, кто активно инвестирует в развитие своих сотрудников.

Человеческий капитал не тождественен трудовым ресурсам. В нем подчеркивается динамический аспект и возможность развития. Составляющие человеческого капитала охватывают широкий спектр (рис. 1).

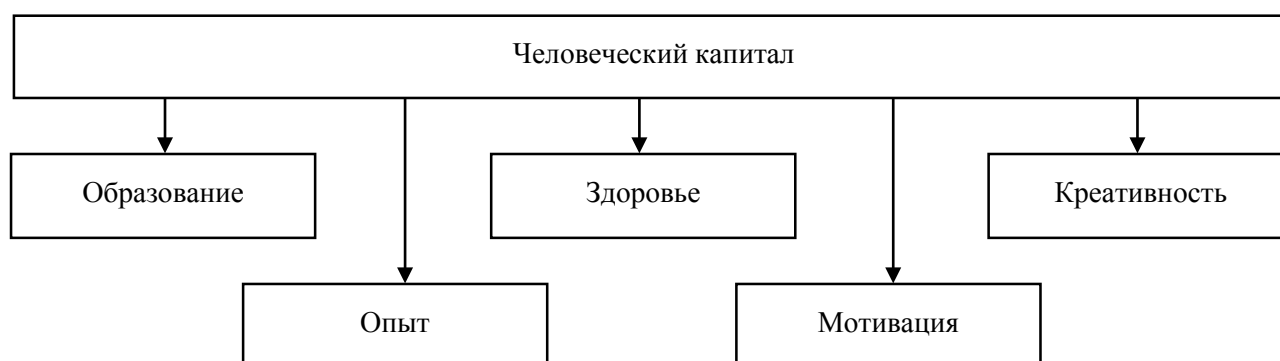


Рис. 1. Составляющие человеческого капитала

Источник: составлено автором на основе [2].

Как можно заметить на рис. 1, ключевые компоненты многообразны, начиная от системных знаний, полученных в учебных заведениях, формирующих базовый уровень компетенций, и заканчивая талантом к решению нестандартных задач, способность привнести что-то новое в бизнес-процесс. Но при этом человеческий капитал не является полностью изолированным элементом. Он включен в состав всех ресурсов, составляющих ресурсный потенциал предприятия. Но именно он выступает в роли катализатора, по которому оценивается эффективность остальных.

Влияние человеческого капитала на эффективность использования других ресурсов проявляется по-разному. Высокомотивированные сотрудники способны принимать более обоснованные управленческие решения, ведущие к увеличению финансовой устойчивости и привлекательности предприятия для внешних источников финансирования [3]. Знания таких сотрудников находят выход из любых ситуаций, выискивая решения по оптимизации любого процесса с учетом поступающей информации.

Чтобы наглядно оценить текущую ситуацию относительно места человеческого фактора в процессе воспроизводства ресурсов, необходимо рассмотреть структуру инвестиций в нефинансовые активы, а в частности в основной капитал (рис. 2).

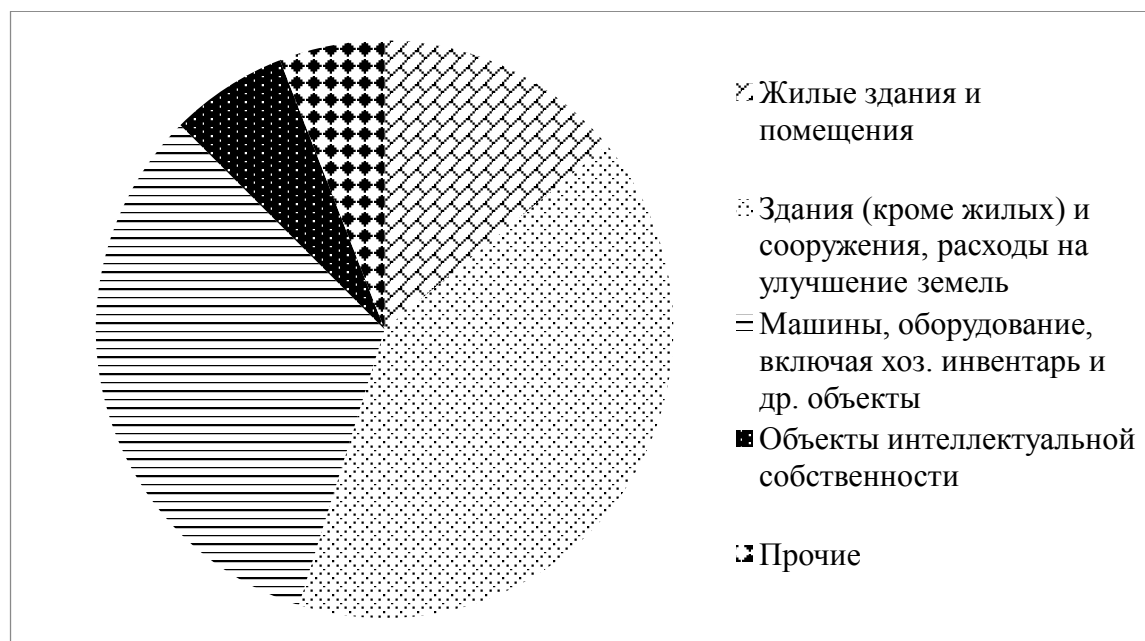


Рис. 2. Структура инвестиций в основной капитал предприятий Российской Федерации за 2025 г., %

Источник: составлено автором на основе [5].

На рис. 2 представлена типичная для российской экономики картина. Основную долю в структуре занимают здания и сооружения. Такое распределение свидетельствует о сохранении экстенсивного типа развития, когда акцент делается на физическом обновлении производственной базы. Однако в контексте развития человеческого капитала критически важно развитие именно объектов интеллектуальной собственности, которые в структуре общероссийских инвестиций занимают значительно меньшую долю (всего 6,6%). Именно этот сегмент, включающий в себя затраты на научные исследования и разработки, а также приобретение программного обеспечения, наиболее тесно связан с качеством развития сотрудников. Это говорит о наличии серьезного дисбаланса.

Для повышения эффективности ресурсного потенциала вообще, необходимо сместить долю инвестиций в сторону увеличения вложений в интеллектуальную собственность и развития персонала в целом. Такое решение позволит не просто оценить реальный вклад человеческого капитала в успех

предприятия, а гарантирует возможность управлять им, направляя в нужные сферы [4].

Сама стратегия развития персонала должна быть адаптивной, подстраиваясь под те условия и рамки, которые стоят на пути долгосрочного развития предприятия. При этом должны оцениваться компетенции и выявляться потребности в непрерывном обучении. Необходимо понимать, какими компетенциями обладают сотрудники на текущий момент, и какие из них действительно востребованы и актуальны. Возможно, выявится необходимость в переобучении или прохождении специальных курсов переподготовки. А может быть станут заметны скрытые навыки, подходящие для будущих проектов и самого стратегического развития.

Помимо перечисленных рекомендаций, немаловажно проводить мероприятия, способные выявить потенциал сотрудников в различных ситуациях. Это могут быть и различные индивидуальные программы обучения на основе карьерных целей сотрудника, и комбинирование онлайн-курсов с очными тренингами, а также увеличение доли практических заданий, выраженных в виде проектной работы.

Таким образом, человеческий капитал является не просто одним из ресурсов предприятия, а выступает связующим элементом эффективности использования всех его ресурсов. Инвестиции в сотрудников представляются как наиболее перспективные вложения в развитие бизнеса в долгосрочной перспективе.

Библиографический список:

1. Иванов, И. Н. Организация производства : учебник / И. Н. Иванов - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 546 с.
2. Касьяненко, Т. Г. Инвестиционный анализ : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Т. Г. Касьяненко, Г. А. Маховикова. - Москва : Издательство Юрайт, 2022. - 560 с.

3. Литвинюк, А. А. Управление персоналом : учебник и практикум / А. А. Литвинюк. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 461 с.
4. Симонова, М. В. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 259 с.
5. Структура инвестиций в основной капитал // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. - URL: https://rosstat.gov.ru/investment_nonfinancial (дата обращения: 23.04.2026).