

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Ю.Б. Киргиз

Минский институт управления

Одной из основных целей инновационного развития организации является повышение результативности ее деятельности, которая достигается также и за счет профессионализма персонала. От того, как формируется персонал организации, будет зависеть уровень инновационности организации. В последнее время квалифицированный уровень работников, их профессионализм трансформируется в новую категорию – человеческий капитал. Единицу «человеческого капитала» представляет сам человек как работник и, прежде всего, его здоровье, знания, навыки и умения. Однако этот капитал вне его носителя – человека как работника не существует. По своей экономической сущности человеческий капитал ближе к нематериальным активам организации.

Человеческий капитал выступает важной формой инвестиций в развитых странах. Так, по оценкам Мирового банка инвестиции в человеческий капитал в Японии превышают 50%–60%, в США – 50%, Австралии и Канаде – 30%, в Республике Беларусь – около 20%. Поэтому инвестиции в человеческий капитал являются исключительно важным ресурсом для развития инновационности и повышения результативности его деятельности.

Оценивая значимость вложений в человеческий капитал следует измерять профессиональный уровень работника. Эта величина постоянна и, сравнивая ее с основным вещественным капиталом, можно сказать, что она подвергается физическому и моральному износу. Однако в отличие от основного капитала профессионально-квалифицированный уровень и в целом моральный износ человеческого капитала, прежде всего, связан с научно-техническим прогрессом и является одной из причин безработицы.

Профессиональную деятельность, повышающую способности человека-работника создавать доход, целесообразно рассматривать как форму инвестиции в него. Причем, эта форма может осуществляться не только самим работником, но и его семьей, государством, организацией, спонсорами. Инвестиции в человеческий капитал – это вложения не только на его возрастание (на образование, профессиональную

подготовку, приобретение опыта, улучшение здоровья и т.д.), но и на миграцию людей в поисках творческой работы. В первом случае повышается качество способности к труду работника как ресурса, т.е. увеличивается запас данного человеческого фактора. Во втором – растет рыночная цена, облегчается реализация способности к труду (рабочей силы) на рынке труда.

Влияние человеческого капитала на инновационность развития организации возможно исчислить путем отнесения доходов организации к стоимости человеческого капитала. Это позволит определить приоритеты инвестиционных вложений, основываясь на факторах роста рентабельности организации за счет инновационности. Отдача от использования человеческого капитала зависит от уровня инновационности развития организации, реализации мотивационных факторов носителей капитала, его развития, роста, самосовершенствования.

Наибольших результатов в исследовании инвестиционных вложений в человеческий капитал получили инвестиции в образование человека. В реально функционирующей рыночной экономике более профессионально подготовленные работники получают более высокое вознаграждение за труд (заработную плату и социальный пакет). Подобную закономерность объясняют тем, что образование повышает продуктивность работника, дает ему специальные навыки, знания и умения, необходимые в трудовой деятельности. Правда, существует и другая точка зрения: более высокий уровень образования свидетельствует о более высоких профессиональных способностях работников, которые сами по себе делают его нужным работодателю. Существует несоответствие между доходами и уровнем образования. Но все же, несмотря на высокий образовательный уровень работников и в настоящее время у специалистов, ученых, работников социальной сферы в большинстве стран мира это несоответствие возрастает, в том числе и в Республике Беларусь.

Известно, что персонал организаций, имеющий более высокое образование, значительно активнее влияет на инновационность развития организаций, что и должно являться стимулом для инвестиций в человеческий капитал.

Собственная система подготовки кадров в организациях, как своего рода индикатор развития инновационности организаций, мотивируется наличием спроса и предложения на те знания, которые способствуют повышению степени инновационности в развитии организации. Если система подготовки кадров успешно функционирует

в структуре организации и повышает ее результативность, тогда человеческий капитал организации используется рационально и эффективно и нуждается в инвестиционном обеспечении его развития.

Спрос на образование вызывает необходимость увеличения инвестиций в человеческий капитал в целях повышения инновационности развития.

В рыночных условиях хозяйствования инновационность развития организации в значительной степени зависит от качества человеческого капитала и его рационального использования.

ТУРИЗМ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА

О.Ю. Чуткова

Минский институт управления

Туризм в мировой и отечественной экономической мысли анализируется с позиций экономической значимости и, соответственно, результативность этой отрасли за определенное время оценивается по экономическим показателям.

Туризм в Беларуси развивается ускоренными темпами, особенно за последние шесть лет. В этом ускорении упор делается, прежде всего, на экономическую составляющую туризма, поскольку она является определяющей и в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года и в Национальной программе развития туризма в Республике Беларусь на 2006–2010 годы. Безусловно, экономическая результативность оказания туристских услуг в последующем трансформируется в возможности удовлетворения, формирования и развития иерархической системы потребностей человека с учетом его гендерной дифференциации. На наш взгляд, цель развития туризма должна основываться на удовлетворении потребностей человека, а прибыль и вся индустрия туризма выступать средством удовлетворения, формирования и развития всей системы потребностей человека, включая потребность в здоровом образе жизни.

Исходя из этого, процесс формирования структуры туристской услуги исходит из основополагающей потребности, содержание которой обеспечивает физиологическое благополучие туриста, то есть