

УДК 331.1

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ИСТОЧНИК ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ В ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ФИРМАХ

Чжан М.

(Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет ИТМО», Санкт-Петербург)

Научный руководитель: профессор, д.э.н., Максимова Т. Г.

(Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет ИТМО», Санкт-Петербург)

Аннотация: На основе характеристик работников высокотехнологичных организаций и теории распределения прибыли предприятия в данной работе выдвинуты предложения по отдельным аспектам управления аспектам человеческим капиталом высокотехнологичных организаций.

Введение: В условиях жесткой рыночной конкуренции человеческий капитал, как один из важнейших элементов капитала, приносит значительные выгоды высокотехнологичным организациям. Однако игнорирование организациями роли человеческого капитала привело к нарушению принципа справедливости при распределении прибыли организации. Понимание особенностей высокотехнологичного человеческого капитала, теория распределения прибыли и уточнение значимости профессионального человеческого капитала имеют последствия для высокотехнологичных компаний в плане увеличения добавленной стоимости и более справедливого распределения корпоративной прибыли.

Различие понятий человеческого капитала и человеческих ресурсов состоит в том, что человеческий капитал является выражением человеческой ценности и одним из важнейших элементов капитала.

Конкуренция между высокотехнологичными предприятиями – это, фактически, конкуренция знаний и навыков, то есть конкуренция между человеческим капиталом.

Способность к непрерывным инновациям является элементом роста стоимости высокотехнологичных организаций, а источником непрерывных инноваций высокотехнологичных организаций являются сотрудники высокотехнологичных организаций.

Специализированный человеческий капитал может принести организации выгоды большого масштаба, способствовать росту ценности организации и ее долгосрочному развитию.

Характерными чертами сотрудников высокотехнологичных организаций являются:

- 1) стремление к самореализации;
- 2) стремление к мотивации (материальной и духовной);
- 3) стремление к инновационной деятельности;
- 4) стремление к трудоустройству на всю жизнь;
- 5) сильное чувство автономии;
- 6) сильное чувство участия в управлении;
- 7) активный ум, но слабая воля;
- 8) нелегкое раскрытие внутренних мыслей.

Распределения прибыли компании для развития человеческого капитала будет содействовать формированию справедливой и открытой системы конкуренции и поощрять предприятия к постоянному повышению их прибыльности и конкурентоспособности; способствовать более четкому определению имущественных прав предприятий, препятствовать осуществлению ими слепых инвестиций и определять разумные стратегии развития; усиливать идентификацию сотрудников предприятия с организацией и повышать

организационную сплоченность.

Вывод:

Для высокотехнологичных организаций внимание к человеческому капиталу должно быть направлено на понимание роли человеческого капитала в развитии организации. Необходимо использовать инвестиции в физический капитал для создания пространства для функционирования человеческого капитала, что в конечном итоге приводит к его полной приверженности инновационной деятельности предприятия.

Необходимо обеспечивать соответствующую рабочую среду для высокоспециализированного человеческого капитала, занятого инновационной деятельностью. Эта среда формируется как за счет удовлетворения соответствующих условий работы, оборудования (например, комфортная офисная среда, необходимое оборудование и т.д.), так и за счет оптимизации организационной культуры (например, достаточное уважение, полные права и т.д.). Необходима гибкость в разработке систем стимулирования, отвечающих потребностям сотрудников, систем подготовки, способствующих их продвижению по службе и т.д.

Чжан М.(автор)

подпись

Максимова Т.Г. (научный руководитель)

подпись