

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЯМИ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Тилляходжаев Азизхон Алохонович
Институт ТМС, PhD. профессор.

Аннотация

В статье рассматривается оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал на примере отдела маркетинга промышленного предприятия. Анализ включает два аспекта: состав сотрудников отдела и относительный коэффициент руководящих кадров. Кроме того, на основе первоначальных инвестиций и денежного поступления, а также данных о коэффициенте конкурентоспособности работников, статья предлагает методику для определения оптимального использования человеческого капитала. Предложенные методы и подходы направлены на рациональное управление средствами, планирование инвестиций на будущее и повышение конкурентоспособности промышленных предприятий через оптимальное использование человеческого капитала.

Ключевые слова: инвестиции в человеческий капитал, оценка эффективности инвестиций, коэффициент рентабельности инвестиций, отдел маркетинга, финансовые поступления, оптимальное использование человеческого капитала, конкурентоспособность, экономическая эффективность, развитие человеческого капитала

Annotatsiya

Maqolada sanoat korxonasining marketing bo'limi misolida inson kapitaliga investitsiyalar samaradorligini baholash ko'rib chiqiladi. Tahlil ikki jihatni o'z ichiga oladi: bo'lim xodimlarining tarkibi va boshqaruv xodimlarining nisbiy nisbati. Bundan tashqari, dastlabki investitsiyalar va pul oqimlari, shuningdek, xodimlarning raqobatbardoshlik koeffitsiyenti ma'lumotlariga asoslanib, maqola inson kapitalidan optimal foydalanishni aniqlash metodologiyasini taklif qiladi. Taklif etilayotgan usul va yondashuvlar mablag'larni oqilona boshqarish, kelajakka investitsiyalarni rejalashtirish va inson kapitalidan optimal foydalanish orqali sanoat korxonalarining raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan.

Kalit so'zlar: inson kapitaliga investitsiyalar, investitsiyalar samaradorligini baholash, investitsiyalar rentabelligi koeffitsiyenti, marketing bo'limi, moliyaviy daromadlar, inson kapitalidan optimal foydalanish, raqobatbardoshlik, iqtisodiy samaradorlik, inson kapitalini rivojlantirish

Abstract

The article examines the evaluation of the effectiveness of investments in human capital using the example of the marketing department of an industrial enterprise. The analysis includes two aspects: the composition of the department's employees and the relative ratio of management personnel. In addition, based on the initial investment and

cash receipts, as well as data on the employee competitiveness coefficient, the article proposes a methodology for determining the optimal use of human capital. The proposed methods and approaches are aimed at rational management of funds, planning investments for the future and increasing the competitiveness of industrial enterprises through the optimal use of human capital.

Keywords: human capital investments, investment efficiency evaluation, return on investment coefficient, marketing department, financial receipts, optimal use of human capital, competitiveness, economic efficiency, human capital development

ВИДЕНИЯ

В условиях современной глобализации экономическое развитие характеризуется усилением конкуренции в деятельности предприятий. В этом соревновании только самые успешные хозяйствующие субъекты могут достичь выбранной цели.

Глубокие структурные преобразования осуществляются в энергетике, нефтегазовом, геологическом, транспортном, дорожном, сельском и водном хозяйстве, питьевом водоснабжении и теплоснабжении и других отраслях. В 12 ведущих отраслях промышленности ускоренными темпами реализуются программы модернизации и повышения конкурентоспособности. В результате экономический рост в прошлом году составил 5,6 %. Объем производства промышленной продукции увеличился на 6,6 %, экспорта на 28 %. Наши золотовалютные резервы увеличились на 2,2 млрд. долларов США до 28,6 млрд. долларов США в течение 2019 года [1].

По данным Центробанка, в 2022 году золотовалютные резервы Узбекистана увеличились за месяц на 935,6 миллиона долларов и на 1 марта достигли 35,36 миллиарда долларов США. Увеличение валовых резервов произошло за счет активов в иностранной валюте (увеличение на 983 млн. долл. США). Запасы золота уменьшились на 50,4 млн. долларов США [2].

Анализ литературы.

По мнению Эдвинссона и Мэлоуна [3], «человеческий капитал является стратегическим резервом предприятия, позволяющим получать дополнительный доход как собственнику, так и предприятию.

Зарубежные экономистами, такими как К.Ковальчук, И.Фриман, Е.Фрименов проанализированы научные подходы к содержанию характеристик человеческого капитала и предложено рассматривать человеческий капитал как совокупность интеллектуальных способностей и навыков, приобретаемых человеком в процессе обучения и практической деятельности, что позволяет как – собственнику капитала, а предприятие получает дополнительный доход при эффективном его использовании в производственной деятельности, а также повышает конкурентоспособность предприятия [6].

По мнению американского экономиста Р. Шиллера, человеческий капитал составляет 72,1 % национального богатства США. Как и обычный капитал, человеческие способности, знания и навыки имеют свойство накапливаться [4].

Кроме того, их формирование и развитие требуют больших временных, трудовых, материальных и финансовых ресурсов, т.е. вложений, как со стороны личности, так и предприятия.

МЕТОДОЛОГИЯ

Основной проблемой, с которой сталкиваются современные хозяйствующие субъекты, является оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд характеристик, отличающих их от других видов инвестиций:

1. Отдача от вложений в человеческий капитал напрямую зависит от срока его носителя (длительности трудового стажа).

2. Человеческий капитал способен не только к физическому и моральному изнашиванию, но и к накоплению и воспроизводству. Обесценивание человеческого капитала определяется, во-первых, естественным износом (старением) организма человека и его специфическими психофизиологическими функциями, во-вторых, уровнем морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности образования.

Накопление человеческого капитала осуществляется в процессе периодической переподготовки работника и накопления производственного опыта. При непрерывном осуществлении этого процесса качественные и количественные характеристики (качество, величина, стоимость) человеческого капитала постоянно улучшаются.

3. Возникает «взаимный мультипликативный эффект» в формировании человеческого капитала. Суть его заключается в том, что в процессе обучения совершенствуются и увеличиваются не только характеристики учащегося, но и его способности, которые практикуются, а затем приводят к увеличению доходов первого и второго порядка.

4. По сравнению с вложениями в другие различные формы капитала вложения в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного работника, так и с точки зрения управления промышленным предприятием [5].

При вложении денег в человеческий капитал у руководства предприятия возникает ряд вопросов, связанных с эффективностью вложений:

➤ Окупаются ли вложения (каково влияние вложений в человеческий капитал)?

➤ Каких результатов можно ожидать от инвестиций?

➤ Сколько вам нужно будет инвестировать?

➤ Каковы инвестиционные возможности?

➤ развивать человеческий капитал как оценить целесообразность инвестиций?

Сегодня существует множество различных подходов к управлению инвестициями в человеческий капитал. Для эффективного управления инвестициями в человеческий капитал Ю.Фиценц [6] предлагает использовать коэффициент:

$$\text{КОНС} = \frac{[P-R-Z+L]}{Z} \quad (1)$$

Где: Р – прибыль предприятия;
 R – валовые расходы предприятия;
 Z – фонд оплаты труда.

О.Г. Ваганян [6] предлагает следующую формулу эффективного управления инвестициями:

$$GJ = \frac{X_k - X_n}{Y} \quad (2)$$

Где: X_k – объем человеческого капитала на конец периода;
 X_n – объем человеческого капитала на начало периода;
 Y – инвестиции компании в человеческий капитал.

Для расчета значения Y рекомендуется учитывать следующие составляющие: расходы на профессиональную подготовку, образование, обучение и т. д. Однако авторы не учитывают такой экономический показатель, как сумма денежных поступлений от экономической деятельности работников в результате инвестиций. На основе этого можно сделать вывод, что использование предложенных методов не дает полной возможности для эффективного управления, планирования, организации и контроля инвестиций в человеческий капитал сотрудников компании.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

В таблице 1 приведен состав сотрудников отдела маркетинга промышленного предприятия, а в таблице 2 – относительный коэффициент руководящих кадров отдела маркетинга промышленных предприятий [8], а также сумма доходов работников в 2017-2019 годах отражены осуществленные в 2017 году инвестиции на развитие человеческого капитала и денежные средства их личные данные с указанием суммы и их доходы от предпринимательской деятельности в 2017-2019 годах.

Таблица 1

Сотрудники отдела маркетинга промышленного предприятия

Название должности	Код	Название должности	Код
Начальник отдела маркетинга	1	Экономист-маркетолог 1-й категории	4
Заместитель начальника отдела	2	Экономист-маркетолог 1-й категории	5
Экономист-маркетолог 1-й категории	3	Экономист-маркетолог 1-й категории	6

Таблица 2

**Личные данные сотрудников отдела маркетинга промышленного
предприятия**

Должность	Возраст	Опыт работы по специальности	Опыт работы на предприятии	Коэффициент продолжительности a_i	Доход сотрудников отдела маркетинга в 2017-2019 годах QVS	Первоначальная сумма инвестиций UPL	Сумма денежных поступлений от экономической деятельности в 2017-2019 годах
Руководитель отдела маркетинга	30	3	7	0,64	357000-00	29000-00	15000-00
Заместитель начальника отдела	30	3	5	0,52	280000-00	43789-00	35250-00
Экономист-маркетолог 1-й категории (1)	28	2	4	0,57	168000-00	41500-00	26353-00
Экономист-маркетолог 1-й категории (2)	25	2	2	0,54	213000-00	31240-00	18400-00
Экономист-маркетолог 1-й категории (3)	26	1	4	0,57	241000-00	36800-00	25900-00
Экономист-маркетолог 1-й категории (4)	28	3	3	0,47	256000-00	32100-00	20060-00
Всего					1515000-00	214429-00	140963-00

Для обоснованности инвестиций в человеческий капитал предприятия и эффективности его оценки предлагается использовать коэффициент рентабельности инвестиций как отношение суммы среднегодовых денежных поступлений от экономической деятельности за пять лет (2017-2019 гг.). на сумму первоначальных инвестиций.

$$\mu_i^n = \frac{QTR_i^n}{N \times UIL_i} \quad (3)$$

Где: UIL_i – сумма первоначальных инвестиций;

QTR_i^n – сумма денежных средств, полученных от экономической деятельности за 2 квартал;

N – период оценки суммы денежных поступлений, полученных от экономической деятельности каждого работника.

$$\vartheta_i^n = \frac{QTR_i^n \times \varphi_i^n}{UIL_i} \times 100\%,$$

Где: UIL_i – сумма первоначальных инвестиций; (4)

φ_i^N – оценка конкурентоспособности сотрудников;

QTR_i^N – n - сумма денег, полученных от экономической деятельности за ряд лет.

На основе предложенной формулы можно отслеживать динамику окупаемости инвестиций за определенный период сотрудников. Среднее

значение эффективности в нормативной форме, сведения о стаже работы сотрудников и коэффициенте конкурентоспособности позволяют рассчитать оптимальность использования человеческого капитала при исполнении сотрудником функциональных обязанностей по годам.

В таблице 3 представлена оценка конкурентоспособности сотрудников отдела маркетинга промышленного предприятия.

Таблица 3

**Оценка конкурентоспособности сотрудников отдела маркетинга
промышленного предприятия**

Год Позиция код		2015	2016	2017	2018	2019	Среднеефу нкционир ование СВР	Оценка конкуренто- способности φ ($a_n \times \text{СВР}$)
							$\frac{\sum(3-7)}{5}$	
1.	оценка (У)	0,796	0,831	0,842	0,702	0,831	0,8	0,66
2.	оценка (У)	0,762	0,793	0,803	0,641	0,721	0,74	0,55
3.	оценка (У)	0,716	0,807	0,739	0,563	0,781	0,72	0,38
4.	оценка (У)	0,808	0,761	0,626	0,536	0,743	0,715	0,41
5.	оценка (У)	0,651	0,717	0,751	0,548	0,701	0,69	0,317
6.	оценка (У)	0,612	0,51	0,632	0,507	0,649	0,54	0,21
7.	оценка (У)	0,462	0,547	0,541	0,471	0,562	0,49	0,20
8.	оценка (У)	0,491	0,593	0,441	0,394	0,524	0,47	0,21
9.	оценка (У)	0,639	0,537	0,702	0,490	0,651	0,60	0,409
10.	оценка (У)	0,581	0,635	0,682	0,454	0,591	0,59	0,339

Используя первоначальные инвестиции и денежные поступления от экономической деятельности в 2016-2019 годах, а также информацию о коэффициенте конкурентоспособности работников в определенный период можно определить оптимальное использование человеческого капитала в процессе выполнения функциональных задач.

$$\vartheta = \frac{QTR \times \varphi}{UIL} \times 100\%, \quad (5)$$

Где: UIL – сумма первоначальных инвестиций; φ – рейтинговый коэффициент конкурентоспособности сотрудников; QTR – сумма денежных поступлений от экономической деятельности в 2016-2019 гг.

Объем первоначальных вложений в работников и объем планируемых вложений на дальнейшее развитие человеческого капитала можно определить, используя информацию об оптимальном использовании человеческого капитала каждым из них (табл. 4).

Таблица 4

Объем инвестиций, запланированных на дальнейшее развитие человеческого капитала

Код позиции	Доходность инвестиций, %	Сумма денежных поступлений от экономической деятельности в 2017-2019 гг.	Начальный объем инвестиций UIL	Адекватность использования человеческого капитала, %	Объем инвестиций, запланированных на дальнейшее развитие человеческого капитала TEF (4 × 5): 100
1.	19,0	39986-00	42090-00	62,79	26428-00
2.	16,1	35250-00	43789-00	44,26	19381-00
3.	11,3	23153-00	40978-00	21,79	8905-00
4.	12,7	26353-00	41500-00	26,04	10807-00
5.	8,6	18352-00	42678-00	13,62	5813-00
6.	6,3	12989-00	41234-00	6,61	2726-00
7.	6,1	12014-00	39389-00	6,11	2407-00
8.	6,9	14073-00	40791-00	7,25	2956-00
9.	12,7	27904-00	43943-00	25,98	11416-00
10	10,8	22648-00	41940-00	18,31	7679-00

По величине рентабельности инвестиций сотрудников отдела маркетинга можно разделить на категории по следующим критериям: «эффективность инвестиций» (16-19 %); «Достаточная эффективность инвестиций» (8,5–12 %), а также «неинвестиционная эффективность» (<8,5 %) (табл. 5).

Таблица 5

Классификация менеджеров по эффективности инвестиций

Критерии определения категории менеджера	Диапазон эффективности инвестиций (%)	Численность менеджеров
«Эффективность инвестиций»	16-19	2
«Эффективность инвестиций достаточная»	8,5-12	3
«Неэффективность инвестиций»	<8,5 %	5

➤ осуществление рационального и эффективного управления средствами в развитии человеческого капитала работников, планирование объема инвестиций на будущие периоды;

➤ определение оптимального использования человеческого капитала каждым сотрудником как фактора повышения конкурентоспособности промышленных предприятий;

➤ классификация менеджеров по эффективности инвестирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. <http://uza.uz/oz/politics/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeev-ning-oliy-25-01-2020>

2. <https://www.gazeta.uz/uz/2022/03/18/gross-reserves/>
3. Бельчикова Е.Н. Человеческий капитал и его роль в развитии организации. /Е.Н. Бельчикова. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 216 с.
4. Борисов Ю.Д. Человеческий капитал как фактор успеха / Ю.Д. Борисов // Персонал, 2007. – № 2. – С. 5–9.
5. Демчук П.Л. Человеческий капитал и его роль в развитии экономики. / П.Л. Демчук // Мировая экономика и международные отношения, 2009. – № 4. – С. 42–49. 4
6. Ковальчук К.Ф., Фриман И.М. Фриман Е.М. Оценка уровня человеческого капитала промышленного предприятия как фактора успешности его деятельности. //Экономика: проблемы теория и практика, 2010. – Вып. 259. Т. VII. – С. 1838–1846.
7. Курашина Р.Г. Методы оценки человеческого капитала / Р.Г. Курашина // Кадры предприятия, 2009. – № 6. – С. 8–16.
8. Фриман И.М., Ковальчук К.Ф., Фриман Е.М. Оценка конкурентоспособности управленческого персонала как фактора успешного функционирования промышленного предприятия в условиях кризиса. //Экономика: проблемы теория и практика, 2009. – Вып. 255. Т. VII. – С. 2035–2045.