

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ КАК СИСТЕМНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОТНОШЕНИЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Ощепкова Д.С.,

научный руководитель – д-р экон. наук Лячин В.И.

***Сибирский государственный аэрокосмический университет
имени академика М.Ф. Решетнева***

В современном обществе знания и информация становятся источником экономического развития. В связи с этим происходит трансформация взглядов на роль работника в организации: из ресурса человек превращается в ключевой актив, формирующий конкурентные преимущества фирмы. Неоднозначность данного понятия определила существование нескольких подходов к исследованию сущности человеческого капитала: деятельностный, доходный, инвестиционный и исторический.

В рамках деятельностного подхода человеческий капитал определяется как запас совокупности знаний, навыков, способностей, состояния здоровья и мотивации. В рамках данного подхода Дж.С. Уолш, Л.С. Тороу, У. Боуэн в качестве элементов человеческого капитала выделяют: образование, квалификацию, жизненный и трудовой опыт и прочее. Анализ этих элементов позволяет сформировать представление о накопленном потенциале личности, а также его реализации.

Бесспорно, человеческий потенциал становится капиталом в процессе трудовой деятельности. Однако данный подход не учитывает основное свойство капитала – возможность приносить прибыль.

В рамках доходного подхода к исследованию человеческий капитал рассматривается как запас способностей, знаний и других характеристик, позволяющих получать более высокие доходы в будущем.

Стоит отметить, что данное определение содержит характеристики экономической эффективности: на индивидуальном уровне – доходы от реализации способностей и навыков, на уровне предприятия – получение конкурентных преимуществ, увеличение рентабельности выпускаемой продукции, рост прибыли. Однако зачастую представители данного подхода при исследовании человеческого капитала акцентируют внимание на возможности получения дохода в будущем в результате реализации накопленного потенциала (Ф. Махлуп, И. Фишер, С.М. Климов).

В рамках инвестиционного подхода наиболее полно раскрывается сущность человеческого капитала посредством исследования его формирования за счет инвестиций в его компоненты и отдачи от его использования в виде получения экономического или социального эффекта (А.Н. Добрынин, Р.И. Капелюшников). При этом исследователями подчеркивается не столько индивидуальная полезность от реализации потенциала личности, сколько экономический и социальный эффект для предприятия и для общества в целом.

Возникновение научных взглядов в рамках исторического подхода к определению человеческого капитала обусловлено переходом от экспортно-ориентированного к инновационному типу экономического развития. В рамках данного подхода делается акцент на исследовании субъекта деятельности, его саморазвития и самосовершенствования, влияния творческих способностей личности на инновационное развитие экономики (Л.Г. Симкина), учитывается также воздействие научно-технической революции на формирование и использование человеческого капитала (И.В. Ильинский).

Недостатком перечисленных подходов к определению сущности человеческого капитала является отсутствие универсальности и системности. Каждый подход

определяет сущность человеческого капитала в узкой направленности (деятельности, дохода, инвестиций и результата исторического развития), не акцентируя внимания на обязательном условии капитализации человеческого потенциала – интеллектуальной собственности.

В изученной научной литературе отсутствуют системные представления о человеческом капитале. Однако, на мой взгляд, для эффективного управления человеческим капиталом необходимо использовать системный подход к его исследованию, который предполагает определение человеческого капитала как экономической категории. Любая экономическая категория выражает экономические отношения. Таким образом, человеческий капитал представляет собой систему экономических отношений, в которой происходит формирование, накопление и капитализация человеческого потенциала работника под влиянием его интеллектуальной собственности.

Субъектами отношений данных отношений являются работники, организации и государство.

Системность отношений человеческого капитала раскрывается через общие свойства систем: целостность, иерархичность и эмерджентность.

Целостность и иерархичность обусловлены взаимосвязью субъектов, выраженной во включенности человеческого потенциала в производственный процесс. В соответствии с целями своей деятельности организации и государство формируют потребность в определенных видах человеческого потенциала. Работники «сдают в аренду» организациям и государству этот потенциал, которые заинтересованы в его развитии (путем инвестиций и мотивации).

Свойство эмерджентности системы отношений человеческого капитала состоит в росте производительности труда, повышении конкурентоспособности продукции, разработке инноваций и прочем совершенствовании организационных процессов (производства, сбыта, управления и т.д.). Возникновение данного свойства системы отношений человеческого капитала обеспечивает интеллектуальная собственность работника.

В данном случае следует отойти от традиционного понимания интеллектуальной собственности как результата интеллектуальной деятельности. В рамках человеческого капитала интеллектуальная собственность представляет собой его системную составляющую, которая заключается в творческом использовании человеческого потенциала в деятельности работника. Ведь именно творческий подход к выполнению трудовой функции является главным отличием человеческого капитала от более ранних представлений о роли работника в производственном процессе (рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческие отношения).

В отношениях человеческого капитала работник играет роль творца, создающего новые знания в условиях ограниченности прочих экономических ресурсов.

Необходимость включения интеллектуальной собственности в производственные отношения стала очевидной после волны «итальянских» забастовок, прокатившейся по Европе в первой половине XX века (Франция – число участников забастовок: 1902 г. – свыше 200 тыс., 1904 г. – около 300 тыс., 1906 г. – 438 тыс. человек; Великобритания – число участников забастовок: 1905 г. – 93 тыс., 1906 г. – 217 тыс. человек; Италия – 1907 г. – 576 тыс. человек).

В рамках этих забастовок рабочие выступали против работы по правилам, демонстративно трудясь в соответствии с инструкцией. Предельно строгое исполнение сотрудниками организаций своих должностных обязанностей и правил обнаружило интеллектуальную составляющую в производственном процессе (независимо от сферы

производства). Результат итальянских забастовок – потеря производительности труда и отсутствие условий для создания инноваций.

Становится очевидным, что каким бы не был запас человеческого потенциала, его эффективное использование не возможно без интеллектуальной собственности. Таким образом, можно утверждать, что итальянские забастовки обнаружили творческое отношение работника к своему труду и значимость такого отношения для всего производственного процесса.

До настоящего времени интеллектуальная собственность не выделялась в качестве системной составляющей человеческого капитала. Однако, на мой взгляд, только при наличии интеллектуальной собственности в отношениях работника и работодателя можно говорить о возникновении человеческого капитала.

В заключении стоит отметить, что новизна данного исследования заключается в формировании системного подхода к человеческому капиталу и выделении интеллектуальной собственности в качестве системообразующего элемента.

Актуальность исследования состоит в необходимости качественного определения творческого начала работника в виде интеллектуальной собственности и разработке механизма его использования.