

А.В. БИЛЕВИЧ

## ЗНАНИЕ КАК ФАКТОР РОСТА НАЦИОНАЛЬНОГО БОГАТСТВА СТРАНЫ

Посвящена вопросам влияния знания на формирование человеческого капитала, необходимости инвестирования в развитие интеллектуальных ресурсов.

The article deals with the problems of the impact of knowledge on the formation of human resource. It also shows the necessity of investment into the development of intellectual resources.

Переход наиболее развитых стран к постиндустриальной экономике вызвал повышенный интерес к проблеме интеллектуальных ресурсов и показал, что интеллектуальный потенциал стал основным источником экономического, политического и культурного развития государств.

Экономика как способ хозяйствования всегда была основана на знаниях. Знания, энергия и организация - это те первичные факторы, которыми располагает общество. Все, что имеется в государстве сверх того (природные ресурсы, орудия труда, общественные институты), также можно отнести к знаниям и энергии, преобразованным в материальные, организационные или символические формы.

Технология, к примеру, - это определенная совокупность упорядоченных интеллектуальных ресурсов группы или индивидуума, основанная на знаниях, накопленных обществом. Да и природные ресурсы остались бы невостребованными, если бы не была разработана технология их преобразования и использования, основываясь, опять же, на знаниях. По мнению Р. Гранта, любая организация представляет собой институт, интегрирующий знания, являющиеся критическим вводом в производство и первичным источником стоимости. При этом эффективность труда зависит от уровня образования персонала, его компетентности, а технические средства производства можно считать его воплощением.

Выделим следующие причины, благодаря которым осуществляется влияние знаний на экономические результаты. Знания являются: 1) основой любого процесса создания добавленной стоимости; 2) базой для усовершенствования существующих и создания новых продуктов и услуг, позволяющих расширить существующие рынки, формировать новые; 3) стимулом для обеспечения роста эффективности производственных и управленческих ресурсов, позволяя повышать производительность труда и экономить затраты; 4) основой формирования и поддержания компетентности сотрудников, которая, в свою очередь, способствует выполнению требуемого процесса производства; 5) источником появления новых знаний, идей, исследований и разработок.

Накопление, передача и обогащение знаний как основа общественного прогресса привела к появлению понятия «человеческий капитал», который содержит в себе не только осознание решающей роли личности в экономической системе, но и признание необходимости инвестирования в человека. Указанный капитал формируется на основе врожденных качеств человека через целенаправленные инвестиции в его развитие. На уровне общественного воспроизводства качеств человеческого капитала выражается в эффективности производства и в темпах экономического роста.

Человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков, опыта и мотиваций, отражающих совокупность физических, интеллектуальных, психологических и духовных качеств и способностей личности; приобретающий форму капитала в связи с непрерывностью процесса их накопления, используемый в сфере общественного производства, содействующий росту производительности труда и влияющий на рост дохода человека. В состав этого понятия включены три компонента: биофизический, интеллектуальный и со-

циальный капиталы, тесно связанные с личностью индивидуума-и составляющие его физическую и духовную сущность, которые не могут быть отчуждены от личности, без разрушения самой личности.

*Биофизический капитал* - жизненные ресурсы личности, ее физический и психологический потенциал, рассматриваемый в контексте способности к созданию стоимости. Именно этот вид ресурсов для некоторых людей является доминирующим (для баскетболистов - рост, тяжелоатлетов - мышцы).

*Социальный капитал* - потенциал социального взаимодействия, заложенный в человеке. В течение долгого времени социальные ресурсы личности определялись преимущественно происхождением человека, его принадлежностью к той или иной социальной группе, источником которых было богатство в натуральной или денежной форме. Образование давало и дает определенный престиж в обществе, причем тем больший, чем большим социальным капиталом обладает соответствующее образовательное учреждение. Сегодня все более отчетливо прослеживается участие в добровольческой деятельности (волонтерство), спонсорство, благотворительность и т. д.

*Интеллектуальные ресурсы личности* - знания, информация и креативные способности человека, сформированные в процессе формального, неформального и информального обучения.

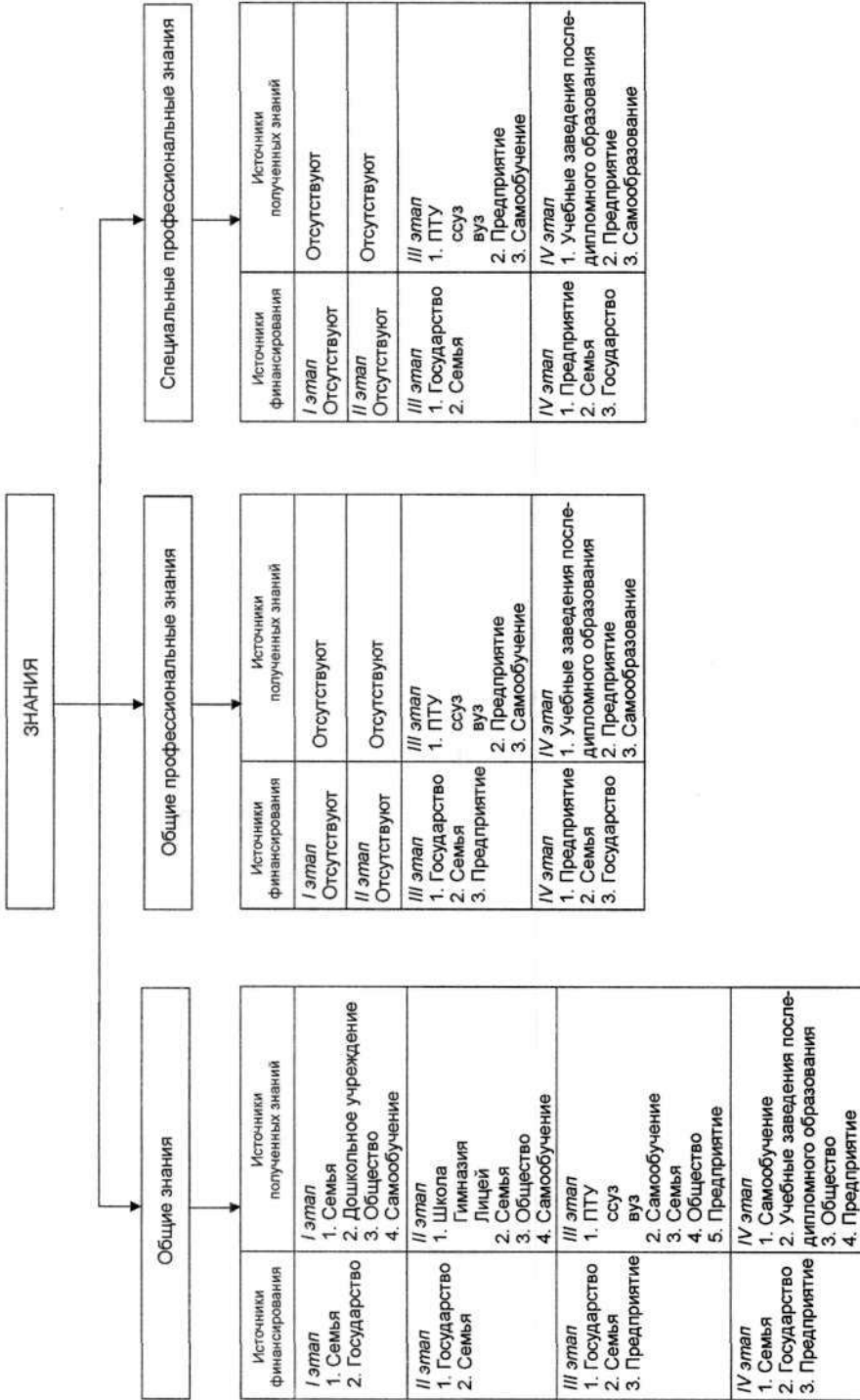
Человеческий капитал является базой формирования интеллектуального капитала организации, но не равняется сумме человеческого капитала ее сотрудников. Интеллектуальный капитал организации (В) может быть выражен функцией  $B = \alpha * A$ , где А - человеческий капитал сотрудников организации,  $\alpha$  - коэффициент, отражающий влияние возможностей и поведения сотрудников, корпоративной культуры организации, информационных технологий и т. д. Возможности и поведение сотрудников подразумевают как получение новых, так и использование уже имеющихся знаний, определяют коэффициент полезного действия и реализации знаний. Корпоративная культура организации - это характеристика среды деятельности, процесса использования знаний, возможностей и поведения персонала того или иного учреждения, которая должна способствовать усилению и развитию предпринимательского направления деятельности персонала и умению бороться и побеждать в конкурентной борьбе. Организации должны стать инкубатором для взращивания духа предприимчивости и активности у своих сотрудников, способствовать тому, чтобы их работники развивали свой интеллектуальный капитал.

Оценка интеллектуального капитала в форме нематериальных активов позволяет ввести его в баланс и экономику предприятия как амортизируемый и воспроизводимый фактор производства. По мнению К.-Э. Свейби, интеллектуальный капитал организации (I) является причиной расхождения между рыночной (М) и балансовой (В) стоимостью предприятия, поднимая рыночную стоимость над балансовой<sup>2</sup>.

$$I = M - B$$

Рыночная стоимость акций Microsoft составляла в 1997 г. 119 млрд долл. при номинальной стоимости 13 млрд долл., для Intel эти цифры соответственно равнялись 120 и 21 млрд долл. В целом общая рыночная стоимость 500 наиболее крупных американских компаний, на долю которых приходится около 70 % рынка, составляла к концу 1995 г. порядка 4,6 трлн долл. при стоимости их активов, равной 1,2 трлн долл. Это предполагает наличие некоего неучтенного фактора, определяющего добавку в сумме 3,4 трлн долл. Таким фактором и является интеллектуальный капитал организации.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что успешная деятельность персонала обусловлена знаниями, возможностями и поведением сотрудников, корпоративной культурой, присущей организации. Знания являются основой развития интеллектуального потенциала личности. Процесс их получения и источники финансирования на протяжении жизни представлены на рисунке.



Источники финансирования знаний

Общие знания человек приобретает с рождения и продолжает их накапливать в течение всей жизни. Источниками финансирования этого процесса являются семья, государство, индивидуум. Предприятия различной формы собственности также принимают участие в накоплении общих знаний в виде спонсорской помощи учебным, культурным заведениям, но в количественном выражении эта помощь незначительна.

Источником накопления общих знаний является семья, учебные заведения всех типов, предприятие, общество, в котором проживает человек и сам индивидуум. Общие профессиональные знания начинают формироваться с выбором направления трудовой деятельности, в основном после окончания школы и поступления в профессионально-технические учреждения, средние специальные учебные заведения или высшие, либо непосредственно на производстве. (Не берем во внимание те общие профессиональные, а иногда и специальные профессиональные знания, которые некоторые школьники приобретают в творческих кружках, школьных производственных комбинатах и т. д.) Финансирование осуществляется в основном из средств государственного бюджета, при платном обучении - из семейных накоплений и незначительная часть - за счет средств предприятий. Общие знания и общие профессиональные знания человек получает при базовом академическом образовании на протяжении длительного периода.

Специальные профессиональные знания работник начинает получать еще в учебном заведении: профессионально-техническом, среднем специальном, высшем учебном заведении, а с началом трудовой профессиональной деятельности - на предприятиях и в учебных учреждениях последипломного образования. Финансирование специальных профессиональных знаний должно осуществляться предприятиями или самим работником, что уже вошло в практику (кроме учреждений и предприятий, финансируемых из государственного бюджета, - образования, медобслуживания, культуры и т. д.).

Осознание необходимости получения знаний пришло на социальном уровне, что привело к значительному росту количества студентов в высших учебных заведениях. Например, в Брестской области число студентов в высших учебных заведениях составило в 1995/96 г. 9384, в 2000/01 г. - 15 507, в 2004/05 уч. г. - 26 271 студент. Ежегодно в экономику страны вливается значительное число молодых людей, имеющих общие и общие профессиональные знания, но без достаточных специальных профессиональных знаний, необходимых для работы в данной отрасли. У бывших студентов, занимающихся на предприятиях должности низшего звена управления, появляется потребность в получении специальных профессиональных знаний.

Технологические и экономические преобразования приводят к непрерывному усложнению и видоизменению функциональных обязанностей работников, что требует повышения их квалификации. По данным, приведенным исследователями, 50 процентов технических знаний, необходимых инженерно-техническим работникам, устаревают каждые десять лет; 70 процентов знаний, которые понадобятся, еще неизвестны; объем информации удваивается через каждые пять-семь лет<sup>4</sup>. Такое положение, в свою очередь, приводит к необходимости приобретения новых знаний высшим и средним звеном управления организации, что, в свою очередь, будет способствовать гармонизации корпоративной деятельности всех звеньев управления. Однако в большинстве учреждений степень влияния знания на успешное функционирование организации высшее руководство не осознает и по-прежнему считает, что затраты на получение специальных, профессиональных знаний не окупаются, не дают предприятию дополнительного дохода. Причиной такой позиции чаще всего является привычка получать интеллектуальный капитал как общественное благо, не принимая должного финансирования в его развитии.

По нашему мнению, предприятия обязаны принимать активное участие в развитии своих интеллектуальных ресурсов. Для этого необходимо формировать фонд развития интеллектуальных ресурсов организации (например, в виде отчислений от фонда заработной платы). Аккумулированные средства данного фонда при этом должны использоваться только на повышение квалификации своих сотрудников в формах и видах, целесообразных для самой организации. Не используемые предприятием средства данного фонда необходимо изымать в местный фонд развития интеллектуальных ресурсов района.

Учитывая, что человеческие ресурсы организации в постиндустриальной экономике являются доминирующим фактором развития предприятия, следует произвести изменения в кадровой подсистеме, т. е. от «отдела кадров» перейти к управлению и развитию человеческими ресурсами, интегрировав стратегические планы организации с усовершенствованием кадровой подсистемы. По нашему мнению, управляющий человеческими ресурсами должен быть представлен на высшем уровне управления предприятием, что касается и высших учебных заведений, перейдя от «начальника отдела кадров» к проректору по управлению и развитию персонала. Кроме этого, высшим учебным заведениям необходимо готовить менеджеров по управлению персоналом. На данный момент в вузах Брестского региона данная специальность отсутствует.

Качество интеллектуальных ресурсов оказывает непосредственное влияние на уровень национального богатства страны, включающего, по мнению сотрудников Всемирного банка Дж. Джексона и К. Гамильтона<sup>5</sup>, человеческие ресурсы, производственные активы и природные ресурсы (таблица).

**Размеры и структура национального богатства  
(в долл. на душу населения)**

Страна, регион	Все богатство	Человеческие ресурсы	Производственные активы	Природные ресурсы
Северная Америка	325 274	247 892	61 953	15 429
Япония, Австралия, Новая Зеландия	302 389	205 156	89 786	7447
Западная Европа	236 164	175 570	54 990	5604
Средний Восток	146 243	55 898	27 304	63 041
Южная Америка	94 086	69 548	15 872	8666
Восточная Европа и Центральная Азия	62 500	30 530	22 256	9744
Северная Африка	54 185	37 034	14 348	2803
Центральная Америка	51 612	40 628	7801	3182
Карибский бассейн	51 612	40 628	7801	3182
Западная Азия	46 076	35 207	7220	3649
Западная и Южная Африка	29 863	19 526	7345	2992
Западная Африка	22 036	13 231	4097	4708
Южная Азия	21 704	13 959	4123	3622

Таким образом, можно сделать вывод, что свободная миграция трудоспособного населения, активизировавшаяся из стран постсоветского пространства в 90-е гг. XX ст. в страны Северной Америки и Западной Европы, в определенной степени способствует увеличению их национального богатства. Наиболее активно в дальнее зарубежье уезжают люди в молодом трудоспособном возрасте - 20-24 лет и в возрасте наибольшей профессиональной активности - 30-39 лет. Более 90 процентов выезжающих за рубеж на постоянное место жительства имеют высшее и среднее специальное образование. Перемещение наиболее активной и продуктивной части населения за пределы нашего государства, или «утечка мозгов», приводит к снижению нашего потенциального национального богатства.

По нашему мнению, решение проблемы видится в оценке затрат государства на формирование человеческого капитала и введением налога на эмигрантов, который можно определить двояко: 1) основываясь на затратах, которые несет государство при формировании человеческого капитала; 2) рассчитав потерянный доход государства в виде не поступивших налогов в бюджет от профессиональной деятельности эмигранта, взяв за основу среднемесячную заработную плату отрасли, в которой он работает.

<sup>1</sup>См.: Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. Общество «Знание» Санкт-Петербурга и Ленинградской области, 2000. С. 29.

<sup>2</sup>См.: Климов С.М. Там же. С. 76.

<sup>3</sup>См.: Климов С.М. Там же. С. 31.

<sup>4</sup>См.: Образование на пороге XXI века. Материалы науч.-практ. конф. Казань, 1996. С. 113.

<sup>5</sup>См.: Билевич А.В. Менеджмент знаний как процесс использования имеющихся ресурсов. Современные технологии последипломного образования: проблемы и перспективы: Материалы респ. науч.-метод. конф. Мн., 2004.

Поступила в редакцию 10.03.06.

**Анатолий Васильевич Билевич** - директор Брестского филиала ГУО «Специальный факультет бизнеса и информационных технологий» БГУ.