

## ИНВЕСТИЦИИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ КАТО ФАКТОР ЗА ПОВИШАВАНЕ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТТА НА БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИИТЕ

Гл. ас. д-р Милен Динков  
Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов

***Анотация:** Модернизацията на икономиката с помощта на иновативни методи, високотехнологично производство и качествен човешки капитал, трябва да бъде посоката на всяка държавна политика. Пазарът на труда се влияе изключително много от макро- и микроикономическите фактори, което изисква да се преразглеждат не само подходите и инструментите за управление на човешкия капитал, но и отношението към персонала като цяло. Човешкият капитал, като икономическа категория, се е превърнал в една от основните концепции, с помощта на която е станало възможно да се опишат и обяснят различни икономически процеси през призмата на човешките интереси и действия. Човешкият капитал е и един от основните фактори за осигуряване на конкурентоспособност и успешно иновативно развитие на всяка бизнес организация. Поради тази причина инвестициите в човешкия капитал са с изключително значение, тъй като този процес осигурява важно и дългосрочно предимство на стопанските субекти.*

***Ключови думи:** човешки капитал, конкурентоспособност, инвестиции, персонал, ресурси.*

## HUMAN CAPITAL INVESTMENTS AS A FACTOR FOR INCREASING THE COMPETITIVENESS OF BUSINESS ORGANIZATIONS

Head Assist. Prof. Milen Emilov Dinkov, PhD  
D. A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov

***Abstract:** The modernization of the economy with the help of innovative methods, high-tech production and quality human capital should be the direction of any state policy. The labor market is extremely influenced by macro- and micro-economic factors, which requires to review not only the approaches and tools for human capital management, but also the attitude towards the staff in general. Human capital, as an economic category, has become one of the main concepts with the help of which it has become possible to describe and explain various economic processes through the prism of human interests and actions. Human capital is also one of the main factors for ensuring competitiveness and successful innovative development of any business organization. For this reason, investment in human capital is of utmost importance, as this process provides an important and long-term advantage to economic entities.*

***Key words:** human capital, competitiveness, investment, personnel, resources.*



Човекът и неговите способности винаги са играли първостепенна роля в производствения процес на всяка бизнес организация. Постиженията на човешкия ум и интелектуализацията на производството доведоха до нов етап в развитието на човешкото общество и създадоха по-благоприятни условия за реализация на знанията и уменията на личността в политическия, икономическия, социалния и културния живот. В условията на политическа нестабилност в нашата страна и сътресенията в световен мащаб от различни естество бизнес организациите са принудени да търсят нови начини и възможности за запазване на своя основен капитал – хората, които до голяма степен определят не само тяхната конкурентоспособност, но и тяхното съществуване. В съвременния свят човешкият капитал е определящ фактор за повишаване на конкурентоспособността на бизнес организациите, техния икономически растеж и ефективността на икономиката на страната като цяло. Самото понятие „човешки капитал“ е широко дискутирано в научната литература, дискутират се и въпросите свързани с инвестирането в човешки капитал и неговото въздействие върху повишаване на конкурентните предимства на бизнес организациите.

Целта на разработката е да се определи влиянието на човешкия капитал върху конкурентоспособността на бизнес организациите. От така определената цел произтичат и следните задачи за изпълнение: 1. да се обоснове ролята на човешкия капитал в развитието на бизнес организацията; 2. да се подчертае и анализира необходимостта от инвестиране в човешки капитал. 3. да се определи възможността за използване на човешки капитал за повишаване на конкурентоспособността на бизнес организациите.

„Проблемите, засягащи човешкия капитал, са сред най-актуалните и дискутираните в икономическата теория и практика. Интересът към тази тематика се заражда още през XVIII век и се свързва с творчеството и изследователската дейност на Адам Смит. Той е първият изследовател, който прави аналогия между разходите за по-скъпа производствена машина с тези за обучение и повишаване на квалификацията на работника. Адам Смит първи извежда тезата, че квалифицираният труд е по-производителен и осигурява по-висока печалба на организациите, и прави извода, че инвестициите за формирането на по-квалифициран труд се възвръщат.“ [6; 33-34] „Когато се инвестира в машини, твърди Смит, очакването е да се увеличи брутната печалба. Когато се изразходват средства за подобряване качеството на работната сила, целта отново е същата, т.е. осигуряване на повече прираст, макар и чрез вложения в човека. Но това вече е типична капиталова характеристика. Следователно, според нас, човешкият капитал се формира и е резултат на въздействието върху първоначалния човешки материал, с което се постига ново качество на труда, приложим като факторна услуга. Всяко такова въздействие умножава човешките сили, развива опита и променя производителността. Т.е, когато погледнем на човека през призмата на настъпилите в него изменения в резултат на целенасочените въздействия, той само привидно е същият, но в икономически смисъл това вече не е така. Той има качествени характеристики и свойства. Затова човешкият капитал като определение, според нас, изразява натрупаните познания, опитът, придобитите умения и променената в резултат на това квалификация, в съчетание със здравния статус на тези нови свойства, неговата мотивация, талант и способност да борави с информация.“ [7; 22]

Анализирайки човешкият капитал става ясно, че „всеки човек притежава дадени способности и възможности, с които може да извърши определена дейност в полза на някой друг и в резултат на това да получи заплащане. И именно съвкупността от способностите и възможностите на човека, чрез използването на които той постига

определени доходи, за нас представлява неговия човешки капитал. В този смисъл капиталът се разглежда като нещо, което човек притежава и чрез експлоатацията на което той изкарва пари. Например притежаваната земеделска земя е капитал, защото при нейното отдаване под аренда собственикът получава парична сума под формата на рента. Собствените пари са също капитал, защото се депозират в банка и срещу това се получава парична сума под формата на лихва.“ [4; 2]

Според Теодор Шулц „концепцията за капитал се основава на наличието на нещо, което наистина съществува, което има икономическото свойство да предоставя бъдещи услуги, които имат някаква стойност. Разбирането на капитала като нещо, което предоставя бъдещи услуги, ни позволява да продължим към последващото разделяне на цялото на две части: човешки и нечовешки капитал.“ [11; 58-59]

Разглеждайки теорията на Т. Шулц за човешкия капитал, могат да се определят няколко основни момента свързани с това, че: *първо*, „човешкият капитал“ е допълнителен източник на доходи, който се създава с помощта на човешките знания, умения и способности. *Второ*, образованието като една от формите на капитала, е най-важният фактор, осигуряващ икономически растеж. *Трето*, образованието като капитал е източник на бъдещо удовлетворение и (или) приходи. От друга страна, „човешкият капитал може да се разглежда като системен набор от знания, умения, професионален и житейски опит, ниво на производителност на труда, интелектуални способности, състояние на психическо и физическо здраве и качество на живот на конкретни индивиди, социални общности, групи или организации, които са определени на различни нива на изпълнение на дейности под формата на творчески и интелектуален потенциал.“ [3; 97-106]

От отделните автори дефиниции за човешкият капитал в специализираната литература могат да се определят следните основни негови компоненти, като **знания, опит, умения, талант, компетенции** и др. Тези компоненти от своя страна се превръщат и в обект на ефективно управление в бизнесорганизациите, от което впоследствие произлизат наименованията на специфичните видове управление като: *управление на знанието, управление на таланти, управление на компетенциите, управление на кризи* и др. Във връзка с горните компоненти и видове управление на човешкия капитал, повишаването на производителността на бизнес организацията, както и повишаването на нейната конкурентоспособност, са желаните резултати от ефективното прилагане на тази концепция. Един от ефектите, които могат да бъдат постигнати чрез оптимално използване на човешкия капитал, е високата конкурентоспособност, като се има предвид дългогодишното съществуване на бизнес организацията на пазара. Всичко това ни дава право да говорим и за стратегическа конкурентоспособност. Поради тази причина, може да се каже, че повишаването на ефективността на бизнес организацията и нейната конкурентоспособност са в пряка зависимост от формирането и използването на човешкия капитал.

Резюмирайки казаното, видно е, че „езикът на капитала е всемогъщ и сякаш притежава някаква магическа сила. Едва ли има произведение след Библията, което да е оказало по-голямо влияние върху света от „Капиталът“ на К. Маркс през последните сто и петдесет години. Капиталът и трудът трайно са белязали събитията от няколко века насам. От там и понятията капиталист, капиталов, капиталистически са отежнени с идеологеми и излишен оценъчен товар. С капитал като категория на икономическата теория означаваме някакъв икономически ресурс, който във времето и в неговата пазарна функционалност осигуряват прираст на стойността, дохода и богатството. Това е общотеоретична дефиниция на капитала, независимо от конкретната му форма на проявление. Тук ключовата дума е прираст, надбавка над нещо, което е из-



разявало предишното му състояние. Цялата природа и светът в който живеем се основават на прираста. Това е всеобщ закон, проявяващ се първо в природата и едва по-късно в обществото.“ [7; 9]

„Много организации потвърдиха истината, че най-ценният им ресурс – това са хората и насочиха усилията си именно към него.“ [5; 46] Ето защо, „през последните десетилетия многобройни икономически изследвания са насочени към човешкия капитал, натрупването му и влиянието му върху икономиката. Сред тези с най-значим принос в развитието на разглежданите теории могат да бъдат споменати Шулц, Минсер и Бекер, които през 50-те и 60-те години на XX век установяват и развиват понятието „човешки капитал“, изучават онези специфични дейности, които увеличават възможностите и производствения потенциал на работната сила, вследствие на което водят до икономически растеж. Тези дейности те наричат инвестиции в човешки капитал.“ [8; 86-87]

„Формирането на човешки капитал с определени количествени и качествени характеристики е съпроводено с инвестиции. Те ангажират значителни финансови ресурси и се разчита на определена възвръщаемост от тях.“ [6; 36] Поради тази причина, „в съвременните условия необходимостта от повишаване нивото и ефективността на човешкия капитал за всяка бизнес организация е повече от наложителна. Способността на ръководството правилно да определя и постига целите, както и ефективното използване на производствените си ресурси са основните фактори за успеха. Управлението на човешкия капитал трябва да се извършва въз основа на възприемането на служителите като ценност на организацията, като ресурс, чийто очевиден и скрит потенциал е основният фактор за постигане на стратегически цели и дългосрочен просперитет на силно конкурентен пазар в заобикалящата среда. С други думи, човешкият капитал е източник на неизчерпаеми производствени ресурси, чието използване не само не намалява тяхното количество, но, напротив, може да доведе до качествен и, като следствие, количествен растеж на този капитал.“ [9; 283-284] По отношение на инвестициите в човешкия капитал споделяме мнението, че „инвестирането в човешките ресурси на организацията трябва да е в съответствие с принципи като всеобхватност; непрекъснатост и т.н. Очевидно е, че спазването на посочените принципи е важно, но то не води „автоматично“ до теоретичната абстракция „всички човешки ресурси на организацията са неин човешки капитал“. В този смисъл от гледна точка на провеждането на целенасочена политика чрез инвестиране в човешките ресурси особено полезно би било да се въведе принципът на специфично инвестиране в определени служители от всички категории, доказали че притежават значим потенциал, който може да се утвърди и развива като човешки капитал. Инвестиционният процес в човешките ресурси е двигателят на положителна промяна в бизнес организацията и е решаващ за нейното развитие. Всички дейности и резултати в бизнес организацията се предопределят от човешкия капитал и от качествата, които той притежава.“ [6; 44-45]

Реализирането на инвестициите в човешки капитал ни дава правото да говорим не само за развитие на отделната бизнес организация, но и на икономиката като цяло. Инвестициите са най-ефективното средство за постигане на стратегически успех. Всичко това позволява да се каже, че стойността на една организация се влияе от човешкия капитал, което от своя страна пряко зависи и от възприетите практики по неговото управление. От една страна, човешкият капитал действа като необходим производствен ресурс или фактор за организацията, а от друга страна, като субект, който привежда всички фактори на конкурентоспособността в единно цяло. Най-об-

що казано, човешкият капитал е не само определящ фактор за конкурентоспособността на всяка организация, но и единственият фактор за развитие, който има практически неограничени граници за растеж на своята производителност. Но, не бива да се забравя, че формирането на човешкият капитал в съвременната бизнес организация представлява непрекъснат инвестиционен процес, обхващащ целия жизнен цикъл на човешкия капитал, включително на неговите основни и най-важни характеристики.

Въпреки всичко, някои автори посочват, че „процесът на трансформиране на знанията и уменията на служителите в реални финансови показатели на бизнес организацията е все още нерешен проблем от научна и практическа гледна точка. Много мениджъри и анализатори твърдят, че човешкият капитал не може да бъде измерен и бизнес организациите всъщност не отчитат реалната стойност на своите работници като източник на конкурентоспособност.“ [10; 33-38] Ето защо, „стойността на човешкия капитал трябва да се определя не само спрямо стойността на производствените разходи, свързани с неговото създаване, макар че те са основният стойностно образуващ фактор по принцип и при нормални икономически условия. Тази стойност не е в смисъла на производствената цена като форма на стойността в системата на Маркс. Това не е и „естествената цена“ по Смит. Един коректив в това отношение е разбирането, че по отношение на човешката форма на капитала производствените разходи включват както преките, така и алтернативните разходи по неговото създаване. Затова стойността на човешкия капитал би трябвало да се определя от неговата ценност при пазарни условия и възможността да носи бъдещи доходи в смисъла на съвременната интерпретация на доходността от капиталовите активи. Когато възприемем такава изходна методологическа позиция, стойността на човешкия капитал се определя като стойност на всички останали икономически ресурси. Това е стойността на всички очаквани от него бъдещи облаги предимно като поток от парични доходи.“ [7; 32-33]

Тук е важно да се направи следното уточнение свързано с това, че „теорията за човешкия капитал е много сходна с тази за физическия капитал. Чрез своите способности и възможности и тяхното непосредствено използване в процеса на труда човекът е основен производствен фактор, каквито са капиталът и земята. За да се развива и увеличава производството, са необходими промени в тези фактори. От голямо значение за нарастването на производителността и обема на производството е повишаването на знанията и уменията на служителите в дадена бизнес организация. Машините, технологиите и техниката са много съществени, но по-важни са тези, които ги създават и използват. Знанието, образованието и интелектът са решаващи сили за просперитета на всяка бизнес организация, доколкото стоят в соновата на икономическата ѝ дейност и на резултатите от нея. Управленските позиции в организацията се изместват към доминиращото положение за човешкия капитал от гледна точка на наследените, придобитите и развиващите се качества на индивидите.“ [6; 35-36]

От изложената информация до тук обобщено може да се каже, че инвестициите в образование, здравеопазване, култура, безопасност и други области, които водят до повишаване производителността на труда, квалификацията и творческите способности на един служител, са всъщност инвестиции в човешки капитал. Съвкупността от придобитите качества на служителя (образование, физическо и духовно здраве, творчески подход към решаване на производствени проблеми и др.) съставлява човешкия капитал, който осигурява лично, социално и икономическо благополучие. Поради тази причина се твърди, че инвестициите са основният фактор за развитието на човешкия капитал. Ефективността на инвестициите се оценява по постигнатото ниво



на благосъстояние. „И разходите, и възвръщаемостта могат да бъдат преки и непреки. Например преките разходи за образование са разходите за обучение и учебни помагала, а непреките разходи са пропуснати приходи през периода на обучение. Пряката възвръщаемост намира израз в увеличение на заплатата, а непреката е свързана с перспективата за кариерно израстване и висок социален статус. Стойността на човешкия капитал се крие не само в професионалните умения и теоретичните знания, необходими за извършване на професионални дейности, но и в познаването на заобикалящата среда, нивото на социално съзнание, творческата активност и способността за взаимодействие с останалите хора. Инвестициите в човешки капитал, както и инвестициите във всеки друг капитал, изискват изготвяне на предварителна оценка.“ [1; 3-8] От своя страна, съвременните условия за бизнес на икономическите субекти изискват активна позиция на ръководството на бизнес организацията, осигуряваща формулирането и последващото изпълнение на йерархична система от техните инвестиционни цели, което ще им позволи да реагират адекватно на динамично променящата се външна и вътрешна среда. „Необходимо е да се разбере, че съществуването на всяка бизнес организация без стратегическо планиране в настоящата бизнес среда е невъзможно. Стратегическото управление ще позволи да се реализират управленски идеи и фокус върху средносрочно и дългосрочно ефективно развитие в условията на пазарна икономика.“ [2; 76-78]

В заключение, „дейностите, свързани с формирането на човешкия капитал, са твърде разнообразни и включват образователни инициативи и самоинициативи на различни равнища, развитието на вродените способности и таланта, формирането на професионален и житейски опит, здравеопазването и поддържането на жизнения статус на индивидите, социалните общности и членовете на обществото като цяло, инвестициите в географска мобилност, при което обикновено се реализират външни ползи в личностен план, както и формирането на нагласи и мотивация за социална и икономическа активност.“ [7; 28] От друга страна, „човешкият капитал притежава повечето от универсалните характеристики на капитала въобще. Той има и особени свойства, доколкото е свързан с човешката личност. Процесът на създаването му е сложен и продължителен, с множество фази и етапи. Човешкият капитал няма собствено битие и не може да се отдели от своя носител. Вложените средства се възвръщат (възстановяват) не веднага и не цялостно, а в продължение на дълго време, и то под въздействието на многобройни фактори и условия.“ [6; 36-37] Непрекъснатият процес на инвестиции в човешки капитал и ефективното управление на неговото натрупване са важна предпоставка за икономическа стабилност и конкурентоспособност на всяка една бизнес-организация. Трудностите и рисковете, които възникват в този процес, могат да бъдат избегнати, ако се вземе предвид фактът, че инвестициите в човешки капитал имат редица характеристики, които значително ги отличават от другите видове инвестиции. Всичко това налага всяка бизнес организация да разработи методика за определяне на техния обем, етапите и последователността на използване в зависимост от фазата на жизнения цикъл и специфичните характеристики на човешкия капитал, както и за оценка на икономическата ефективност на самите инвестиции. От тук, основна задача и на държавата трябва да бъде разработването и прилагането на мерки, насочени към цялостното развитие на човека. Увеличаването на човешкия капитал предполага като необходимо условие повишаване на реалните доходи на населението. Само чрез развитие и инвестиране в човешки капитал могат да се решат проблемите, натрупани през годините, и да се тръгне по пътя на ефективно икономическо развитие.

### **Литература:**

1. Богатырёва, В. Человеческий капитал как фактор повышения инновационности государства: теоретические аспекты, необходимость повышения эффективности управления. //Бухгалтерский учет и анализ. 2012. №10, с. 3-8.
2. Биксина, Н. Инвестиции в человеческий капитал как важнейший фактор экономического роста. //Академия управления. 2014. № 4, с. 76–78.
3. Дмитриев, Н. Взаимосвязь внедрения социальных технологий и развития человеческого капитала на предприятии. //Сборник научных статей „Управление социальными инновациями“. Чебоксары: ЧГПУ „И. Я. Яковлева“, 2019. с. 97–106.
4. Дулевски, Л. Човешки капитал и инвестиции. //Индустриални отношения и обществено развитие. 2021. бр. 2, с. 2.
5. Емилова, И. Алтруизъм и егоизъм в поведението на човешкия фактор в управлението. //Диалог. 2011. бр. 2, с. 46.
6. Илиев, Й., Масладжийска, С. Развитието на човешкия капитал в бизнес-организациите в съвременното управление на човешките ресурси. //Икономическа мисъл. 2017. бр. 4, с. 33-34.
7. Казаков, А. Човешкият капитал: концептуална рамка и функционална методология. //Научни трудове на УНСС. 2010. Т. 1, с. 22.
8. Симеонова-Ганева, Р. Човешкия капитал в съвременната теория и емпирика на икономическия растеж. //Икономическа мисъл. 2010. кн. 7, с. 86-87.
9. Титов, А. Значение человеческими ресурсами в современных условиях функционирования предприятия. //Молодой ученый. 2017. №20 (154), с. 283-284.
10. Чесебиев, А. Виды инвестиций в человеческий капитал и методы оценки его эффективности. //Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2016. № 3 (185), с. 33-38.
11. Schulz, T. Capital Formation by Education. //Journal of Political Economy. 1960. pp. 24. Цит. в: Хайкин, М. Эволюция теории человеческого капитала. //Эволюция теории человеческого капитала. 2010. бр. 62 (1), с. 58-59.

За контакти:

Гл. ас. д-р Милен Емилов Динков  
Стопанска академия „Д. А. Ценов“, гр. Свищов  
GSM 0899191646,  
e-mail адрес: m.dinkov@uni-svishtov.bg