

DOI 10.52260/2304-7216.2022.3(48).24  
 УДК 331.5.024.54  
 ГРНТИ 06.61.53

Т.К. Бекжанова\*, к.э.н., доцент<sup>1</sup>

Д.Д. Ешпанова, к.э.н., доцент<sup>2</sup>

Д.Ф. Тобашова, докторант PhD<sup>3</sup>

С.Б. Глазунова, директор департамента  
 стратегического развития<sup>4</sup>

Esil University, г. Астана, Казахстан<sup>1</sup>

Алматинский гуманитарно-экономический  
 университет, г. Алматы, Казахстан<sup>2</sup>

Евразийский национальный университет,  
 г. Астана, Казахстан<sup>3</sup>

Карагандинский университет Казпотребсоюза,  
 г. Караганда, Казахстан<sup>4</sup>

\* – основной автор (автор для корреспонденции)

e-mail: toty\_bekzhanova@mail.ru

## ПОКАЗАТЕЛИ ИЗМЕРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

*Человеческий капитал - основной ресурс современного производства и фактор развития инновационной экономики. По данным ООН и Всемирного банка физический капитал отходит на второй план, уступая лидерство интеллектуальному капиталу или нематериальным активам, как продукту преобразования знаний. Учет и управление высококвалифицированным персоналом, необходимость инвестиций в человеческий капитал во благо компании являются темой дискуссии многих ученых, исследователей и общественности.*

*В статье рассмотрены модели оценки интеллектуального капитала предприятия и его отношения к организационному инновационному потенциалу. Целью данной статьи является их систематизация и анализ, а также выявление особенностей основных подходов к оценке данного ресурса. На основе анализа сделан вывод, что инновационный процесс организации в значительной степени зависит от включения человеческого капитала в производственные реалии, который поддерживается организационной структурой и организационными внешними связями. В работе над исследованием были использованы такие теоретические методы исследования, как анализ, сравнение, обобщение, научная абстракция, синтез.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, интеллектуальный капитал, инновация, структурный капитал, реляционный капитал, конкурентоспособность предприятия, уровень образования, экономика знаний, инвестиции в обучение, креативность, нематериальные активы.

**Кілт сөздер:** адами капитал, интеллектуалдық капитал, инновация, құрылымдық капитал, реляциондық капитал, кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігі, білім деңгейі, білім экономикасы, оқытуға инвестиция, шығармашылық, материалдық емес активтер.

**Keywords:** human capital, intellectual capital, innovation, structural capital, relational capital, enterprise competitiveness, level of education, knowledge economy, investment in learning, creativity, intangible assets.

**JEL classification:** J24, E24, O15, O32

**Введение.** Характер мирового экономического роста отчасти обусловлен скоростью развития инноваций. Это возможно, учитывая быструю технологическую эволюцию, более короткие жизненные циклы продуктов и более высокие темпы разработки новых продуктов. Очевидно, что в глобализованном мире международное разделение труда является следствием не относительных затрат на заработную плату, а различий в качестве продукции и производительности. В частности, в обществе знаний эти различия зависят от использования науки и техники, применяемых для его создания, то есть от количества инкорпорированного интеллекта.

В этом смысле инновацию можно определить как процесс, который позволяет компаниям накапливать знания и технологические возможности для повышения производительности, снижения затрат и цен, и в то же время способствует созданию новых продуктов и повышению качества существующих.

По мнению современных исследователей, способность компании к инновациям в значительной степени зависит от нематериальных активов и знаний, которыми она обладает, и от возможности их применения. Эти нематериальные активы обычно называют интеллектуальным капиталом (ИК), и в большинстве работ утверждается, что он состоит из трех элементов: человеческий капитал (ЧК), структурный капитал (СК) и относительный капитал (ОК). ИК, как продукт преобразования знаний

и парадигма развития стала базовой основой эффективности развития предприятия и конкурентоспособности, наряду с физическим капиталом и природными ресурсами. Так, по оценкам Программы развития ООН и Всемирного банка инвестирование в ЧК составляет 64%, а в производственный капитал и природные ресурсы – 36% всех средств [1].

Целью данной статьи является определение элементов ИК, которые могут способствовать обеспечению инновационного потенциала компаний. В связи с этим будет уделено особое внимание ЧК, формирующему часть ИК образуя собой уже знания, информацию, совокупность опыта, практических навыков и профессиональное развитие сотрудников, командную работу, организационные возможности и т. д. во благо компании.

В качестве общей теоретической базы исследования будут использоваться методы теоретического исследования, такие как абстрагирование, анализ, синтез, системность и сравнение. В частности, будет применен описательный анализ теорий интеллектуального капитала для исследования компонентов и аспектов человеческого капитала.

**Обзор литературы.** Изначально ЧК рассматривался как социальный, затратный фактор развития и ограничивался включением в свое понятие только знаний человека и его способности к труду. Впоследствии, на протяжении длительного периода происходило переопределение ЧК из затратного фактора в определяющий, интенсивный фактор развития, наиболее значительный, чем физический капитал. Основная идея состоит в повышении конкурентоспособности экономики через накопление знаний и необходимости инвестиций в человека и общество [2]. Весомый вклад в формирование и популяризацию положений экономической теории ЧК внесли такие ученые как: Т.Шульц, Г.Беккер, Э.Денисон, Д.Минсер, А.Маршалл, П.Друкер, Д.Тобин, М.Блауг, Л.Дублин, И.Фишер и др.

По мнению многих исследователей, человеческий капитал подразумевает неявные знания и коммуникативные навыки, предпринимательский дух и другие личные качества, такие как предрасположенность или способность к обучению на протяжении всей жизни. Европейская комиссия в своем отчете RICARDIS устанавливает, что ЧК определяется знаниями, навыками, опытом и способностями сотрудников [3]. В рамках трех компонентов интеллектуального капитала человеческий капитал, включающий как индивидуальные, так и групповые знания сотрудников компании, особенно важен для определения инновационного потенциала фирм [4]. В 1969 году Дж.Кеннет Гелбрейт попытался дать определение ИК через понятие интеллектуальной деятельности [5]. Согласно концепции Т.Стюарта, «интеллектуальный капитал есть интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт информацию и интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей» [6, с.12].

Среди казахстанских исследователей, занимающихся научными изысканиями в сфере ЧК можно выделить труды Ю.К.Шокаманова, А.К.Дауренбекова, Я.А.Аубакирова, К.К.Нарибаева, Д.И.Закирова, А.Ш.Сулейменовой, Д.М.Кангалаковой, К.Н.Жангалиевой, А.Б.Тасмаганбетова, Ж.А.Жусуповой и др.

Несмотря на огромное количество научных работ, посвященных исследованию вопросов человеческого и интеллектуального капиталов, единых рекомендаций и методических инструментов не существует, что говорит о многогранности понятия «человеческий капитал» и недостаточной изученности формирования системы показателей измерения ЧК, непосредственно связанного с инновациями компаний как составляющей ИК.

**Основная часть.** Принимая во внимание связь с инновациями компаний, ниже будут описаны основные элементы моделей ИК в отношении их вклада в ЧК.

1. Интегральная модель системы кредитных показателей. В этой модели отмечается, что нематериальные активы должны быть согласованы со стратегией бизнеса и что, в то же время, они должны быть интегрированы в общую картину бизнес-процесса.

Для многих авторов ЧК представляет собой наличие навыков, таланта и ноу-хау сотрудников для прохождения фундаментальных внутренних процессов, которые гарантируют стратегический успех. Инновация рассматривается не только как капитал, но и как внутренний процесс, повышающий ценность человеческого, информационного и организационного капиталов. Влияние инноваций указывает на то, как ключевые сотрудники достигают поставленных целей, учитывая имеющиеся у них человеческие ресурсы и оптимальные потребности в персонале.

2. Модель Университета Западного Онтарио. Канадский ученый Н.Бонтис считает, что ИК представляет собой сумму человеческого, структурного и реляционного капиталов. Применительно к ЧК автор считает, что инновации являются результатом процесса общения и обучения людей в

организации. Можно сказать, что ЧК является источником инноваций, стратегического обновления и ценности для компании и состоит из запаса знаний, как неявного, так и явного типа, которым обладают сотрудники. Бонтис считает, что ЧК объясняет существование двух других компонентов ИК.

3. Мониторинг нематериальных активов. В этой модели нематериальные активы оцениваются с учетом бизнес-стратегии. К.Э.Свейби считает, что к этим ресурсам относятся внутренняя и внешняя структуры компании и компетенции сотрудников. Проблема с оценкой нематериальных активов связана с необходимостью выявления конкретных потоков, изменяющих или влияющих на рыночную стоимость компании. Для каждого блока нематериальных активов автор устанавливает три типа показателей: во-первых, показатели роста и обновления (с учетом потенциального будущего компании); во-вторых, показатели эффективности (информируют о продуктивности нематериальных активов) и, в-третьих, показатели устойчивости (показывают степень постоянства этих активов в компании). Инновация считается первоклассным фактором в соответствии с предыдущими показателями [7].

4. Модель Nova. Основной целью этой модели является измерение и управление ИК в организации любого типа, независимо от ее размера. Структура ИК определяется четырьмя компонентами (человеческий, организационный, социальный, инновационный капитал и обучение). Инновация рассматривается как индивидуальный капитал сам по себе. Человеческий капитал включает в себя активы, связанные со знаниями отдельных лиц (неявными и явными), которые подразделяются на: технические знания, опыт, лидерские качества, навыки работы в команде, стабильность сотрудников и навыки управления в отношении перспективной деятельности и решения сложных задач.

5. Модель интеллекта. Интеллектуальный капитал интегрирован в три основных блока: ЧК, структурный капитал и реляционный капитал. Каждый из них должен быть измерен и управляться в будущем. Человеческий капитал — это неявные и явные знания, которые полезны для организации и которыми обладают либо способны генерировать люди и команды, принадлежащие компании. Здесь нельзя не согласиться с тем, что, хотя тот, кто имеет этот тип капитала, является работником, а не организацией, он является частью стоимости компании и, следовательно, считается организационным капиталом. Для этих авторов ЧК является основой для создания двух других типов ИК. Нематериальные активы, принадлежащие ЧК, классифицируются в настоящем или будущем измерении. Модель устанавливает несколько показателей для измерения каждого элемента ЧК. Это предложение может служить руководством для каждого конкретного случая данной организации [8].

6. Модель Стюарта. Интеллектуальный капитал рассматривается как нематериальный актив, который может быть источником богатства. Это сумма человеческого, реляционного и клиентского капиталов.

В своих трудах Т.Стюарт устанавливает ряд принципов, которыми следует руководствоваться при администрировании ИК. Принципы ЧК представлены в следующих ситуациях:

- Фирмы не владеют ЧК и клиентским капиталом. Они разделяют право собственности в первую очередь с работниками, а во вторую — с поставщиками и клиентами. Чтобы эффективно управлять этими ресурсами, компания должна оценить ситуацию с распределением и принять, что неадекватное управление уничтожит ценность.
- Человеческий капитал и структурный капитал взаимно усиливают друг друга, когда организация ясно формулирует свою миссию и проявляет дух предприимчивости. Хотя, в случаях, когда фирма в большей степени озабочена поведением, а не стратегиями, когда многие из организационных действий не имеют ценности для клиентов, может возыметь место обратный эффект, при котором эти капиталы будут разрушать друг друга.

Что касается индикаторов, то здесь Стюарт представляет открытую модель, которая служит ориентиром и позволяет каждой организации разработать предложение, более близкое к ее собственным потребностям.

7. Модель Intellectus. Intellectus представлен как эволюционная модель, основанная на социальном капитале. Последний представляет собой сумму настоящих и потенциальных ресурсов, возникающих в результате индивидуальных или социальных отношений. Интеллектуальный капитал подразделяется на человеческий, структурный (организационный и технологический) и реляционный (деловой и социальный) капиталы. Каждый из этих компонентов включает в себя основные элементы, определяющие их характеристики. В то же время каждый элемент

анализируется с помощью ряда переменных, которые являются центральным объектом измерения и которыми необходимо управлять с высокой эффективностью, действенностью и удовлетворением вовлеченных сторон. Каждая переменная связана с различными индикаторами, которые помогают определить и создать ценность.

Человеческий капитал относится к знаниям (явным или неявным, индивидуальным или социальным), которыми обладают люди или группы, а также к способности создавать знания и, следовательно, быть полезным для миссии организации. Этот капитал ценен тем, что люди и группы знают, и их способностью учиться и делиться этими знаниями на благо организации.

Инновации генерируются за счет технологического капитала (в числе других факторов) и действуют как связующее звено между внутренними ценностями, возникающими из ЧК и организационного капитала, и внешними ценностями, связанными с бизнесом и социальным капиталом.

Исходя из данных моделей получаем следующие выводы:

- Концепции ЧК практически идентичны, а реальные различия заключаются в акценте, придаваемом некоторым элементам. Независимо от того, каким образом ИК классифицируется, ЧК всегда присутствует, и это связано с его важностью для бизнес-структуры и функций;

- Что касается инноваций, признаки разногласий становятся более заметными.

Таким образом, некоторые модели рассматривают этот элемент как часть внутренних процессов организации, которая увеличивает стоимость фирмы, в то время как другие рассматривают ЧК как источник инноваций.

*Система показателей управления ЧК в инновационном контексте.* Знания работника основаны на его навыках, опыте и способности усваивать новые знания. Таким образом, хотя знания и являются ресурсом сами по себе, способ управления знаниями и их применение будет влиять на качество услуг, которые могут быть получены из каждого ресурса, принадлежащего фирме, а также означает повышение производительности. Хотя потенциальная ценность ЧК обычно признается руководителями компаний, необходимо определить, какие из этих инвестиций действительно влияют на инновационный потенциал и как эти связи происходят.

В случае с ЧК, информацию трудно получить, потому что необходимо работать с индивидуальными достоинствами, такими как отношения, мотивация, способность к обучению и т.д. Более того, эти элементы не принадлежат организации, поэтому они могут быть потеряны, если квалифицированные сотрудники покинут компанию. Организация должна преобразовать эти знания в организационные знания. Это приводит нас к включению стоимости всех тех элементов, которые могут способствовать созданию ценности, приверженности сотрудников, помимо факторов, которые помогают преобразовать ЧК в структурный капитал, то есть активы должны принадлежать организации, а не отдельным лицам.

Тем не менее, основная цель системы индикаторов для ЧК состоит не только в том, чтобы оценить или измерить знания напрямую, но и улучшить способность генерировать и применять их. Учитывая это, в нашем предложении будем искать четкие связи между нематериальными ресурсами, их деятельностью и последующим обогащением. Что касается частоты разработки показателей, то она будет зависеть от таких факторов, как тип организации, динамика отрасли или стратегия, рекомендуемая к проведению с периодичностью минимум раз в год.

Предлагаем классифицировать показатели ЧК на две большие группы: те, которые относятся к компетенциям стратегических сотрудников, и те, которые относятся к ценностям и установкам.

Для выявления ключевых компетенций сотрудника необходимо учитывать следующие показатели:

1. Процент ключевых сотрудников: этот показатель информирует об уровне концентрации ЧК. Поскольку ЧК включает только знания, которые могут создать ценность для организации, учитываться будут не все сотрудники.

2. Уровень образования: большинство моделей измеряют его количеством специалистов с высшим образованием. Более высокое значение образовательного уровня положительно влияет на вероятность разработки новых продуктов и услуг. Однако высокий уровень образования актуален только в связи с конкретными целями и секторами организации. Поэтому не все компании нуждаются в специалистах с высшим образованием, каждая организация ставить цели с учетом стратегии и измеряет образовательный уровень ЧК по отношению к этим целям.

3. Опыт: это очень важный показатель ЧК, особенно для организаций с высоким процентом рабочих мест, требующих широкого круга или специальных знаний в отношении используемых функций и технологий. Логичным предположить, что более опытные сотрудники будут предлагать

больше новых стратегий или идей для новых продуктов, среди прочего, на основе опыта, приобретенного с течением времени, по сравнению с работниками, обладающими меньшим багажом опыта. Опыт следует понимать не только как полученные знания в настоящей организации, но и как опыт, приобретенный в других компаниях, на других рабочих местах, в других культурах, национальностях и т.д. Акцент делается на преимуществе наличия рабочей силы с разнообразным опытом, поскольку это должно привести к гибкости и продуктивности организации.

4. Глубина знаний: одним из показателей, используемых для ее оценки, является добавленная стоимость ЧК, которая отражает, какая часть добавленной стоимости приходится на каждую денежную единицу, вложенную в сотрудников. Она рассчитывается как сумма всех доходов за вычетом всех расходов, не связанных с работниками, деленная на сумму заработной платы и дополнительных социальных пособий.

5. Инвестиции в обучение на рабочем месте: обучение на рабочем месте должно положительно влиять на вероятность внедрения инноваций в продукты/услуги. Повышение квалификации сотрудников необходимо для поддержания высокого качества рабочей силы, способности адаптироваться к изменениям спроса и обеспечивать постоянное внедрение инноваций. Одним из способов повлиять на обучение сотрудников является инвестирование в формальные программы и процессы обучения. В рамках различных способов измерения предлагаются инвестиции в начальное обучение (количество часов обучения, необходимое для того, чтобы иметь продуктивных работников) и инвестиции в обучение на рабочем месте.

6. Общий объем инвестиций в ЧК: отражает степень приверженности организации вкладывать в ЧК. Это сумма расходов отдела кадров и затрат на подбор сотрудников, найм, профессиональное развитие, стратегии мотивации и т.д. плюс заработная плата (включая командировочные расходы и социальные услуги). Сравнение этого показателя с показателями других компаний того же сектора может дать нам представление о нашем относительном распределении ЧК.

7. Ротация сотрудников: как пояснялось ранее, одним из наиболее угрожающих факторов ухудшения ЧК является добровольный отказ от сотрудников с высоким уровнем знаний. Поэтому необходимо включать показатель ротации персонала. Она определяется как доля сотрудников, покидающих компанию каждый месяц.

8. Коэффициент прогулов: показатель прогулов обычно выявляет работников с личными проблемами, такими как неудовлетворенность или отсутствие мотивации. Это имеет неблагоприятные последствия для компаний, особенно, если это затрагивает ключевых работников. Это подчеркивает важность его оценки и отслеживания. В качестве меры для этого предлагается процент непредвиденных прогулов сотрудников.

9. Стоимость вознаграждения на одного работника: необходимо привлекать лучших специалистов. Более того, к ним также необходимо прислушиваться и не терять их. Этого можно достичь с помощью программ мотивации/вознаграждения. Поэтому важно проанализировать относительную категорию профессиональной заработной платы, которую предлагает каждая организация по отношению к сектору рынка. Этот показатель можно рассчитать отдельно для каждого отдела или секции.

10. Переменное вознаграждение. Что касается вознаграждения сотрудников, инновационные организации чаще включают переменный компонент заработной платы в зависимости от результатов фирмы. Это должно укрепить связь между рабочей силой и организационными целями и достигнутыми инновациями. Наше предложение по расчету — это доля сотрудников, у которых есть переменная часть заработной платы, основанная на целях.

11. Навыки и способности сотрудников. Это относится к знаниям, связанным с тем, как выполняются обязанности, генерируются ноу-хау, то есть к навыкам сотрудников, приобретенным в результате опыта работы. Для ее измерения непосредственному начальнику или отделу кадров необходимо разработать анкету по 5-балльной шкале, в которой оцениваются навыки и способности сотрудников.

**Заключение.** Управление человеческим капиталом является ключевым организационным элементом для получения устойчивых конкурентных преимуществ, и его эффективное управление создает огромный потенциал для создания стоимости в организации и, следовательно, оказывает прямое влияние на инновации. Трудности измерения нематериальных ресурсов не являются препятствием для того, чтобы организации все больше учитывали их, управляли ими и повышали их ценность. Таким образом, компетенции сотрудников, их ценности и отношение к работе являются основными элементами для выполнения задач организации в динамичной среде.

Организационные способности в значительной степени определяются обладанием этими нематериальными активами; и для их улучшения необходимо выявлять последние и управлять ими. Связанные с ресурсами знаний можно рассматривать как комбинацию процессов, понимания контекста и опыта, который подвергается непрерывному накоплению. Однако только те, которые добавляют ценность и являются редкими, неповторимыми и не имеют эквивалентных заменителей, способны создавать устойчивые конкурентные преимущества. Инновационный процесс организации в значительной степени зависит от включения ЧК в производственные реалии, а это, в свою очередь, поддерживается организационной структурой и организационными внешними связями. Таким образом, овладение процессами, организационными процедурами, учетными записями клиентов или правами собственности является источником успеха инноваций.

*Статья подготовлена в рамках гранта Комитета науки МНВО РК по проекту AP 14870814 «Влияние агломерационных экстерналий на развитие инновационного предпринимательства»*

## ЛИТЕРАТУРА

1. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Международный банк реконструкции и развития / Всемирный банк. – 2018. – DOI: 10.1596/978-1-4648-1328-3. <https://openknowledge.worldbank.org/>
2. Голованова Е.Н. Управление человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований и понятие его инновационной готовности // Креативная экономика. – 2012. – № 6(66). – С. 40-46.
3. Тасмаганбетов А.Б., Жусупова Ж.А. Білім берудегі менеджмент негіздері: оқу құралы. – Ақтөбе, 2019. – 200 б.
4. Отчетность об интеллектуальном капитале для расширения исследований, разработок и инноваций в МСП. – Отчет Комиссии Группы экспертов высокого уровня по РИКАРДИС. Люксембург: Бюро официальных публикаций Европейских сообществ. – 2006. – 164 с.
5. Сулейменова А.Ш., Кангалакова Д.М., Жангалиева К.Н. Институциональные факторы развития интеллектуального потенциала в регионах Казахстана // Вестник КазУЭФиМТ. – 2022 (1). – С. 201-207. – DOI 10.52260/2304-7216.2022.1(46).26
6. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / пер. с англ. М., 2007. – 368 с.
7. Иванова Н.С. Роль инвестиций в формировании человеческого капитала // Управление мегаполисом. – 2014. – № 3. – С. 79-82.
8. Казакова О.Б. Человеческий капитал как ключевой фактор развития современной экономики // Инновационное развитие экономики: российский и зарубежный опыт: материалы I Международной научно-практической конференции, ч.1. Уфа, 2015. – С. 257-262.

## REFERENCES

1. Doklad o mirovom razvitii 2019 «Izmenenie haraktera truda». Mezhdunarodnyj bank rekonstrukcii i razvitija/Vsemirnyj bank. – 2018. – doi: 10.1596/978-1-4648-1328-3. <https://openknowledge.worldbank.org/> [in Russian]
2. Golovanova E.H. Upravlenie chelovecheskim kapitalom v uslovijah innovacionnyh preobrazovanij i ponjatie ego innovacionnoj gotovnosti // Kreativnaja jekonomika. – 2012. – № 6(66). – С. 40-46. [in Russian]
3. Tasmaganbetov A.B., Zhusupova Zh.A. Bilim berudegi menedzhment negizderi: oqu quraly. – Aqtobe, 2019. – 200 b. [in Russian]
4. Otchetnost' ob intellektual'nom kapitale dlja rasshirenija issledovanij, razrabotok i innovacij v MSP. – Otchet Komissii Gruppy jekspertov vysokogo urovnja po RIKARDIS. Ljuksemburg: Bjuro oficial'nyh publikacij Evropejskih soobshhestv. – 2006. – 164 s. [in Russian]
5. Sulejmenova A.Sh., Kangalakova D.M., Zhangaliev K.N. Institucional'nye faktory razvitija intellektual'nogo potenciala v regionah Kazahstana // Vestnik KazUJeFiMT. – 2022 (1). – S. 201-207. – DOI 10.52260/2304-7216.2022.1(46).26 [in Russian]

6. Stjuart T. Intellektual'nyj kapital. Novyj istochnik bogatstva organizacij / per. s angl. M., 2007. – 368 s. [in Russian]
7. Ivanova N.S. Rol' investicij v formirovanii chelovecheskogo kapitala // Upravlenie megapolisom. – 2014. – № 3. – С. 79-82. [in Russian]
8. Kazakova O.B. Chelovecheskij kapital kak kljuchevoj faktor razvitija sovremennoj jekonomiki // Innovacionnoe razvitie jekonomiki: rossijskij i zarubezhnyj opyt: materialy I Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, ch.1. Ufa, 2015. – С. 257-262. [in Russian]

**Бекжанова Т.К., Ешпанова Д.Д., Тобашова Д.Ф., Глазунова С.Б.**

**КОМПАНИЯНЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫ КОНТЕКСІНДЕГІ  
АДАМИ КАПИТАЛДЫ ӨЛШЕУ КӨРСЕТКІШТЕРІ**

**Андатпа**

Адами капитал қазіргі заманғы өндірістің негізгі ресурсы және инновациялық экономиканың даму факторы болып табылады. БҰҰ мен Дүниежүзілік Банктің мәліметтері бойынша, физикалық капитал білімді түрлендірудің өнімі ретінде Зияткерлік капиталға немесе материалдық емес активтерге көшбасшылықты бере отырып, екінші орынға шығады. Жоғары білікті кадрларды есепке алу және басқару, компанияның игілігі үшін адами капиталға инвестиция салу қажеттілігі көптеген ғалымдардың, зерттеушілердің және қоғамның пікірталас тақырыбы болып табылады. Мақалада кәсіпорынның зияткерлік капиталын бағалау модельдері және оның ұйымдастырушылық инновациялық әлеуетке қатынасы қарастырылады. Бұл мақаланың мақсаты – оларды жүйелеу және талдау, сондай-ақ осы ресурсты бағалаудың негізгі тәсілдерінің ерекшеліктерін анықтау. Талдау негізінде ұйымның инновациялық үдерісі негізінен Ұйымдық құрылым мен ұйымдық сыртқы байланыстар қолдайтын өндірістік шындыққа адами капиталды қосуға байланысты деген қорытындыға келді. Зерттеу жұмысында талдау, салыстыру, жалпылау, ғылыми абстракция, синтез сияқты теориялық зерттеу әдістері қолданылды.

**Bekzhanova T., Yeshpanova D., Tobashova J., Glazunova S.**

**INDICATORS FOR MEASURING HUMAN CAPITAL  
IN THE CONTEXT OF COMPANY INNOVATION**

**Annotation**

Human capital is the main resource of modern production and a factor in the development of the innovation economy. According to the UN and the World Bank, physical capital is receding into second place, ceding the lead to intellectual capital or intangible assets as a product of knowledge transformation. Accounting for and managing a highly skilled workforce, and the need to invest in human capital for the benefit of the company is a topic of discussion for many academics, researchers and the public.

The article considers models for assessing the intellectual capital of an enterprise and its relation to organizational innovation potential. The purpose of this article is to systematize and analyze them, as well as to identify the features of the main approaches to the evaluation of this resource. On the basis of the analysis it is concluded that the innovation process of an organization depends to a large extent on the inclusion of human capital in the production realities, which is supported by the organizational structure and organizational external relations. Theoretical research methods such as analysis, comparison, generalization, scientific abstraction, synthesis were used in the work on the study.

