

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Кафедра общей и экономической социологии

Заведующий кафедрой  
канд. социол. наук, доцент  
Е. В. Андрианова

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
магистра

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В МАЛЫХ ИНОВАЦИОННЫХ  
КОМПАНИЯХ: ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ  
39.04.01 Социология  
Магистерская программа «Экономическая социология»

Выполнила работу  
студент 2 курса  
очной формы обучения

Сирин Сергей Сергеевич

Научный руководитель  
канд. социол. наук., доцент  
кафедры ОиЭС

Печеркина Ирина Федоровна

Рецензент  
канд. экон. наук., доцент  
кафедры УСиЖКХ,  
ТИУ

Гусарова Мирослава Сергеевна

Тюмень  
2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К	10
1. ИССЛЕДОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА .....	
1.1. ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	10
.....	
1.2. ФАКТОРЫ И УСЛОВИЯ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ	
КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	17
1.3. СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ	
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В МАЛЫХ	23
ИННОВАЦИОННЫХ КОМПАНИЯХ .....	
ГЛАВА МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗМЕРЕНИЮ И	
2. ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В МАЛЫХ	30
ОРГАНИЗАЦИЯХ .....	
2.1. ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	30
ОРГАНИЗАЦИИ .....	
2.2. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ	38
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	
.....	
2.3. КОНЦЕПЦИЯ И ДИЗАЙН ИССЛЕДОВАНИЯ	47
.....	
ГЛАВА ИССЛЕДОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В	52
3. МАЛЫХ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПАНИЯХ	
.....	
3.1. ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ	52
КОМПАНИЙ .....	
3.2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ МАЛЫХ ИННОВАЦИОННЫХ	64
КОМПАНИЙ .....	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	83

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	89
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 ТРАНСКРИПТЫ ЭКСПЕРТНЫХ ИНТЕРВЬЮ.....	94
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 ГАЙД ЭКСПЕРТНОГО ИНТЕРВЬЮ .....	186
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 АНКЕТА КОЛИЧЕСТВЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ .....	191

## ВВЕДЕНИЕ

В современной теории менеджмента человеческие ресурсы рассматриваются как одно из главных конкурентных преимуществ компании. Многие исследователи считают человеческий капитал наиболее ценным ресурсом организации. Поэтому важно в современной практике управления предприятием учитывать, оценивать и управлять этим ресурсом.

Сегодня организации достигают устойчивого конкурентного преимущества за счет инноваций, знаний, уникальных компетенций персонала. Одной из ключевых проблем современной экономической социологии и теории менеджмента является оценка эффективности вложений в развитие производительных способностей индивидов, оценка этих способностей. Существуют множество методов и наборов инструментов измерения и оценки человеческого капитала в организации, учет количественных и качественных характеристик навыков и способностей сотрудников, с дальнейшим выражением величины человеческого капитала в натуральных измерителях. Принято проводить измерения стоимости человеческого капитала, накопленного отдельными индивидами, компаниями и обществом в целом.

Однако, в современной практике менеджмента отсутствуют эффективные в использовании инструменты оценки человеческого капитала и его влияния на стратегический успех организации. Согласно концепции управления талантами, вклад индивидов, которых можно отнести к талантам, достигает восьмидесяти процентов прибыли компании, при численности таких сотрудников, менее двадцати процентов от общего числа штата компании. Статистически оптимальное количество таких сотрудников находится на уровне приблизительно десяти процентов. Также статистически подтверждается, что при малой доли талантов в компании (менее пяти процентов) высока вероятность банкротства.

Актуальность темы исследования определяется следующими факторами (положениями):

- не акцентировано конкурентное преимущество – человеческий капитал в общей системе конкурентных преимуществ малого бизнеса;
- отсутствует систематизированная комплексная оценка человеческого капитала в малых компаниях;
- не разработана практическая модель управления малым предприятием с учетом человеческого капитала

Центральная проблема диссертационного исследования состоит в отсутствии общепринятых методик анализа человеческого капитала малых предприятий и оценки его влияния на результат деятельности предприятия, и потребностью современных предприятий в таких инструментах и методиках.

Объектом исследования выступают человеческие ресурсы малых инновационных компаний.

Предметом исследования являются условия и факторы, формирующие подсистему управления человеческим капиталом на уровне организации малого бизнеса.

Цель исследования состоит в оценке способов формирования и форм проявления человеческого капитала в малых инновационных компаниях.

Задачи:

1. Систематизировать подходы к определению понятия и выделению структурных элементов человеческого капитала на уровне организации.
2. Выделить факторы и условия, влияющие на человеческий капитал компании организации.
3. Проанализировать существующие проблемы измерения человеческого капитала организации.
4. Провести сравнительный анализ методик измерения и оценки человеческого капитала предприятия.
5. Апробировать методику исследования человеческого капитала малых инновационных компаний.

6. Выявить специфику формирования и развития человеческого капитала в малых инновационных компаниях.

Теоретической базой диссертационной работы послужили труды отечественных и зарубежных исследователей в области экономической социологии, социологии управления, управления персоналом, экономики труда, менеджмента организаций. Среди зарубежных авторов были привлечены: Уильям Петти, Адам Смит, Эрнст Энгель, Уильям Фарр, Альфред Лотка, Лестер Туроу, Милтон Фридман, Гэри Беккер, Теодор Шульц, Джон Кендрик, Томас Стюарт. Среди отечественных авторов наибольшее влияние на теоретико-методологическую позицию автора оказали труды Викентия Марцинкевича. Наиболее перспективными методиками анализа человеческого капитала инновационных организаций представляются методики, предложенные: Патриком Салливаном, Ю. Сент Онжем, Л. Эдвидссоном, Йоханом Роосом, Гораном Роосом, Р. Капланом, Д. Нортоном, К. Свейби.

Как показывает обзор литературы, существует достаточно много различных подходов к анализу человеческого капитала организации. Однако, предложенные методики не могут рассматриваться как универсальные, чаще всего они заимствованы из западных концепций, трудоемки, и плохо применимы в практике российских предприятий. Это еще раз подтверждает актуальность исследования вопросов построения методологии анализа человеческого капитала малых инновационных компаний.

Эмпирическим объектом исследования являются малые инновационные предприятия, базирующиеся в Российской Федерации, в городе Москва и городе Новосибирск. Численность сотрудников каждой из компаний не превышает 50 человек. Все компании являются молодыми, 3-7 лет существования, частными. Сфера деятельности компаний разно направлена. Объединяющими все компании факторами являются их инновационность, уникальность на внутреннем рынке Российской Федерации и в большинстве случаев мировом рынке, новаторский подход в сфере своей основной

деятельности. В качестве экспертов выступали: опытные руководители компаний, занимающиеся такими видами бизнеса как: научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами, инжиниринг, композитные материалы, современное образование, контрактные услуги в области медицины, офтальмология, биотехнологии, современные энергосистемы, венчурное инвестирование. Также в эмпирическую базу работы входят результаты проведения массового опроса сотрудников российских компаний в 2019-2020 года. При проведении массового опроса и экспертных интервью был использован теоретико-методологическом подход, разработанный учеными ТюмГУ в рамках гранта РФФИ №19-29-07131 «Моделирование и измерение человеческого капитала и формы его проявления в контексте цифровизации экономики: ресурсы, потоки, институты» под руководством Г.Ф. Ромашкиной. Автор магистерской диссертации является одним из исполнителей этого гранта.

Гипотеза – затраты на приобретение и развитие человеческих ресурсов можно трактовать как инвестиции.

Научная новизна результатов исследования может быть подтверждена следующими положениями:

1. Уточнено понятие «человеческий капитал организации». Обосновано, что человеческий организации — это основной фактор формирования и развития цифровой и инновационной экономики.

2. Усовершенствована методика анализа человеческого капитала в части:

- Учтены особенности малых инновационных компаний.

- Обосновано, что взаимодействие работников внутри предприятия оказывает непосредственное влияние на результаты их деятельности.

- Дано обоснование, что затраты на приобретение и развитие персонала можно трактовать как инвестиции.

- Уточнены и скорректированы показатели для анализа человеческого капитала малого предприятия.

3. Проведены восемь интервью с руководителями малых инновационных компаний.

Положения, выносимые на защиту:

1. Конкуренция между сотрудниками не свойственна малым инновационным компаниям.
2. В малых инновационных компаниях реализуется инвестиционный подход обучения и развития сотрудников.
3. Направленность обучения сотрудников МИП - сугубо специфичные и узконаправленные профессиональные знания, и навыки.
4. Профессиональные и личные качества сотрудников, востребованные в МИП : Адаптивность, резилентность, способность работать под давлением, рефлексивность, аккуратность, знание информационных технологий, многозадачность.

Теоретическая значимость магистерской диссертации состоит в расширении знаний о специфике формирования и развития человеческого капитала малых инновационных компаний. Полученные результаты могут быть использованы при проведении исследований количественной оценки человеческого капитала таких компаний.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения данных методик анализа человеческого капитала для повышения эффективности управления предприятием. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования процессов инвестирования в развитие человеческого капитала.

Апробация исследования. Содержание результатов исследования представлено на Всероссийской научно-практической конференции: Бренд-менеджмент пространств г. Тюмень, 23-24 апреля 2020 г. и в публикациях: Печеркина И.Ф., Сиринов С.С. Комплексный подход к анализу стоимости человеческого капитала организации в рамках управления стоимостью бизнеса / И.Ф. Печеркина, С.С.Сиринов // Бренд-менеджмент пространств:



сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, 2020.  
С.41-55

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трех глав и заключения. В первой главе, включающей в себя три параграфа, рассмотрены понятие и структурные элементы человеческого капитала, проанализированы факторы и условия, влияющие на человеческий капитал предприятия, установлена специфика формирования и развития человеческого капитала в малых инновационных компаниях. Во второй главе изучены проблемы измерения человеческого капитала, проведен сравнительный результатов существующих методик оценки, представлены объект предмет, цели и задачи эмпирического исследования, описаны такие методы исследования, как экспертное интервью и анкетный опрос, выявлены недостатки и достоинства каждого из методов. Третья глава содержит анализ эмпирических данных исследования человеческого капитала, описание результатов, проведенных автором анкетного опроса населения и интервью с экспертами. В приложении представлена программа социологического исследования, инструментарий, транскрипты экспертного опроса.