

УДК 33     DOI: 10.14451/1.254.73

# Инвестирование в интеллектуальный капитал и компетенции — ключевой элемент роста компании

© 2026 **Болдырев Алексей Николаевич**

Старший преподаватель кафедры бизнес-аналитики, Факультет налогов, аудита и бизнес-анализа. Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия.

E-mail: aboldyrev@fa.ru

**Ключевые слова:** экономика, инвестиции, интеллект, капитал, финансирование.

Крупный бизнес и корпорации зачастую недооценивают значимость финансирования образовательных программ для своих сотрудников, хотя такие вложения способны принести существенную выгоду всему обществу. Знания, профессиональные умения и накопленный практический опыт работников превращаются в ключевые ресурсы организации. Грамотное использование интеллектуального капитала открывает дополнительные возможности для роста прибыли предприятия. Российский бизнес в нынешней экономической ситуации стремится найти инструменты для усиления конкурентоспособности и оптимизации результатов деятельности. Данное исследование рассматривает факторы, препятствующие активному инвестированию организаций в развитие кадрового потенциала, и демонстрирует перспективы, которые открывает финансирование интеллектуального роста работников.

Несмотря на то, что термин «интеллектуальный капитал» (ИК) получил всеобщее признание и для описания его структурных элементов разработано значительное количество моделей, комплексная теоретическая база в данной сфере до сих пор отсутствует, а многие проблемные аспекты требуют дальнейшего изучения. Центральным дискуссионным моментом выступает вопрос о границах интеллектуальных активов: ограничиваются ли они исключительно нематериальными, неявными ресурсами организации, или их состав значительно шире. В научной среде преобладает точка зрения, согласно которой ИК представляет собой специфическую категорию активов, эффективное управление

которой обеспечивает рост рыночной ценности предприятия [9].

ИК организации выступает фундаментом её инновационного развития. Способность грамотно применять накопленные знания и квалификацию персонала напрямую определяет конкурентные позиции предприятия в коммерческой среде. Сегодня именно научно-технические разработки и умственные ресурсы обеспечивают преимущество в рыночном соперничестве, наряду с результативностью внедрения новаторских решений. Руководство корпораций и государственные управленцы во всех странах осознают растущую роль знаний как ключевого актива.

На территории России реализация прорывных разработок возможна через участие в федеральных инициативах содействия инновациям либо посредством моделей совместного финансирования бизнеса и властных структур [5].

Развитие государства определяют ключевыми приоритетами своей политики укрепление научно-исследовательской базы, ускорение внедрения инновационных технологий и повышение интеллектуального уровня населения. Вложения в развитие персонала подразумевают все действия, направленные на совершенствование профессиональных компетенций работников и формирование у них востребованных умений, результатом чего становится повышение эффективности их труда. Расходы на образовательные программы и профессиональное развитие персонала компенсируются ростом показателей производительности. Экономическая статистика показывает, что примерно 65% экономического прогресса определяется человеческими, общественными и экономическими ресурсами, тогда как материальные активы обеспечивают лишь 15-16%, а природные ресурсы – порядка 20%. Капиталовложения в развитие людских ресурсов демонстрируют эффективность, превышающую производственные инвестиции в пять-шесть раз [5; 9].

Главным стимулом подобных капиталовложений следует считать увеличение собственной значимости сотрудников и перспективу роста их заработков в последующие периоды (рис. 1).

Инвестиции в развитие персонала демонстрируют свою результативность через измерение инновационной деятельности работников – как в индивидуальном формате при выполнении производственных заданий, так и при командном взаимодействии, используя качественные и количественные критерии оценки. Специфика человеческого капитала заключается в его неотделимости от носителя – его невозможно передать в собственность другому лицу. Рост мотивации персонала к достижению высоких производственных показателей создаёт благоприятные условия для накопления и совершенствования ИК. При этом существует риск его

обесценивания вследствие физического старения работника либо потери актуальности имеющихся компетенций и профессиональных умений [2; 6; 10].

Инвестиции в развитие человеческого капитала требуют гораздо более продолжительного времени для получения отдачи, чем вложения в материальные активы. Образовательный процесс, включающий базовую подготовку и профессиональное обучение, растягивается минимум на 10-15 лет, и лишь после этого вложенные средства начинают приносить результат, который возрастает параллельно с накоплением практического опыта. Даже при одинаковом объёме финансирования и затраченных усилиях на формирование компетенций сотрудников итоги могут существенно различаться, поскольку определяющую роль играют индивидуальные характеристики людей, их заинтересованность и прилагаемые усилия. Какими бы ресурсами ни располагала организация, без человеческого фактора они остаются статичными и не способны генерировать прибыль [2; 6; 10].

Таким образом, современные управленцы зачастую недооценивают роль ИК в создании устойчивых конкурентных позиций на рынке. Концепция человеческого капитала предполагает, что расходы на совершенствование способностей людей являются не затратами, а полноценными инвестициями. Прорывные идеи и решения появляются именно благодаря целенаправленному финансированию интеллектуальной сферы, а не через текущие операционные издержки, что подчёркивает критическую важность капиталовложений в развитие знаний и компетенций. При этом финансирование человеческого развития должно приравниваться по значимости к вложениям в физические активы компании. Государственная поддержка играет существенную роль в развитии кадрового потенциала. Рост вложений в развитие персонала возможен при условии взаимной заинтересованности: работники получают возможность развивать компетенции и профессиональные качества, а компании извлекают из этого практическую пользу.

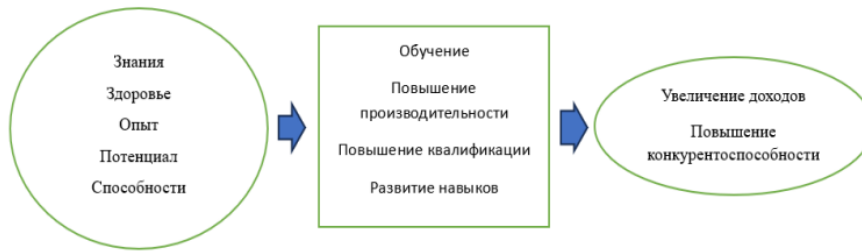


Рис. 1. Механизм инвестиций в человеческий капитал [9].

### Библиографический список

1. Бариленко В. И., Герасимова Е. Б., Никифорова Е. В. Исследование проблем формирования финансовой отчетности российских организаций в условиях цифровизации экономики. – М. : Центркаталог, 2025. – ISBN 978-5-907825-16-1. – EDN XTEDIU.
2. Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Кадровая политика предприятия: перспективы формирования в условиях цифровизации экономики // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2019. – Т. 77, № 4. – С. 223–233.
3. Герасимова Е. Б., Кеворкова Ж. А., Кришталева Т. И. Оценка эффективности развития Арктической зоны РФ. – М. : Спутник+, 2024. – 347 с. – ISBN 978-5-9973-6831-9. – EDN KBQQYU.
4. Герасимова Е. Б., Никифорова Е. В., Петров А. М. Методики аналитического обеспечения оценки функционирования особых экономических зон. – М. : Спутник+, 2023. – 316 с. – ISBN 978-5-9973-6588-2. – EDN BOPMDE.
5. Гимпельсон В. Е., Авдеева Д. А. и др. Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы взаимосвязи? // Доклад к XXII Апрельской международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества. – М. : Высшая школа экономики, 2021.
6. Деглес Х. С. М., Кельчевская Н. Р. Подход к инвестированию в интеллектуальный капитал производственной компании на основе моделей создания ценности // Экономика в промышленности. – 2021. – Т. 1, № 1. – С. 1–19.
7. Петров А. М., Мельникова Л. А., Петрова О. А. Бухгалтерский учет как область согласования интересов государства и бизнеса // Вопросы экономики и права. – 2023. – № 183. – С. 101–106. – DOI: [10.14451/2.183.101](https://doi.org/10.14451/2.183.101). – EDN UOFHJL.
8. Петрова О. А. Проблемы качества данных и их влияние на результаты бизнес-аналитики // Russian Journal of Management. – 2025. – Т. 13, № 10. – С. 110–118. – DOI: [10.29039/2500-1469-2025-13-10-110-118](https://doi.org/10.29039/2500-1469-2025-13-10-110-118). – EDN JHCAT.
9. Ремизов З. И., Пельмская И. С. Инвестиции в интеллектуальный капитал как фактор развития предприятия : сборник докладов международной конференции студентов и молодых ученых (Екатеринбург, 22–26 апреля 2025 г.) // – Екатеринбург : Ажур, 2025. – С. 910–914.
10. Стратегии инвестирования в технологическое развитие и человеческий капитал в условиях цифровизации экономики : монография / И. М. Черненко [и др.]. – М. : Первое экономическое издательство, 2023. – 268 с.