

## İQTİSADİYYAT

ЭКОНОМИКА



ECONOMICS

<http://doi.org/10.58225/sw.2023.2-223-229>**ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Агаева Кёнуль Асаф**- к.э.н., доцент, кафедры Экономическая теория и маркетинг, АзАСУ,  
konul.aghayeva@gmail.com

**Аннотация.** В статье исследуются современные экономические подходы к оценке трудовых ресурсов (персонала) как человеческого капитала, его инвестирования как рычага инновационного развития предприятий; описывается влияние инновационно-ориентированного повышения квалификации персонала на обеспечение их конкурентоспособности; определяется связь мотивации персонала и финансовых результатов деятельности предприятий и организаций, в частности, с учетом конечных результатов проектов.

**Ключевые слова:** строительный сектор, трудовые ресурсы, мотивация, финансовые результаты, конкурентоспособность, лояльность, коммуникации, инвестиции, текучка кадров

**INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL IN PROVIDING INNOVATIVE  
DEVELOPMENT AND COMPETITIVENESS OF CONSTRUCTION ENTERPRISES AND  
ORGANIZATIONS**

**Aghayeva Konul Asaf**- PhD in economics, ass.prof., department of Economic theory and marketing, AzUAC, konul.aghayeva@gmail.com

**Summary.** The article examines modern economic approaches to the assessment of labor resources (personnel) as human capital, its investment as a tool for the innovative development of enterprises; describes the impact of innovation-oriented staff development on providing their competitiveness; the relationship between personnel motivation and financial performance of enterprises and organizations, in particular, taking into account the final results of projects.

**Keywords:** construction sector, labor resources, motivation, financial results, competitiveness, loyalty, communication, investment, employer turnover

**Введение.** Проведенный анализ показал, что строительный рынок Азербайджана обладает характеристиками, типичными для рынков СНГ. Строительная отрасль занимает важнейшее место в экономической системе стран, близких к Азербайджану геополитически и с точки зрения экономического развития. Строительная промышленность генерирует около 12 процентов ВВП Азербайджана [5].

Стоимость потребления промежуточной продукции, связанной со строительством, поставщиками продукции и поставщиками услуг также очень высока, составляя от 16,2 процента в Азербайджане до 8,4 процента в России, что предполагает значительный вклад этого сектора в другие отрасли. Малые и средние организации, занимающиеся строительством, занимают около четверти строительного рынка в Азербайджане и других странах СНГ. Однако строительные рабочие, занятые в этих организациях, составляют лишь 13% от общего числа занятых [5]. Строительный сектор является одним из крупнейших

работодателей в Азербайджане, что еще раз подчеркивает экономическое и социальное значение отрасли. Количество людей, занятых в строительной отрасли Азербайджана, достигает 8 процентов населения. Таким образом, эффективное управление персоналом в строительстве становится очень актуальным, поскольку помимо очевидных функциональных ролей, рабочие считаются заинтересованными сторонами. Учет интересов заинтересованных сторон считается ключевым элементом любого плана устойчивого развития [4]. Высокая удовлетворенность сотрудников важна для работы программ управления изменениями или инициатив в области устойчивого развития [3].

Строительные проекты имеют большие проблемы и количество их день изо дня растет. Хотя по сравнению с другими отраслями экономики, в данной отрасли человеческий фактор используется в большей степени, управление человеческими ресурсами в строительстве продолжает оставаться неадекватной и неэффективной.

Таким образом, управление человеческими ресурсами- это процесс управления людьми внутри организации. В строительстве управление человеческими ресурсами в первую очередь заботится о том, чтобы в проекте было достаточно человеческих ресурсов с нужными навыками и опытом для успешного завершения проекта.

**Методы исследования.** Количественные данные были обработаны методом аналитической иерархии (АИР), предложенным Томасом Саати в MPRORITY 1.0. Метод МАИ позволяет анализировать иерархические структуры методами статистической оценки, группировки и построения матрицы, в которой данные сравниваются между собой внутри группы, с целью оценки их эффекта. или относительный вес с последующим ранжированием их от более высокого к более низкому. Другими методами, используемыми здесь, являются расчет индекса относительной важности и сравнительный анализ. Использование MPRORITY 1.0 для обработки данных снижает риск субъективизма при создании рейтинговых таблиц и повышает точность расчетов.

**Анализ.** Строительство— это отрасль, которая требует постоянного обучения и развития сотрудников. По мере того, как в игру вступают новые технологии, работникам необходимо научиться использовать эти технологии, чтобы оставаться востребованными в отрасли.

Например, дроны использовались на объектах для измерения прогресса, и они могут подавать предупреждения о безопасности, если строителям угрожает опасность падения предметов или опасного оборудования. HR-технологии могут помочь в обучении и развитии сотрудников, чтобы они были готовы к тому, когда эти инновации вступают в игру. Основные отличительные особенности строительной отрасли, влияющие на процесс управления человеческими ресурсами, показаны на рисунке 1.



**Рис.1.** Специфика строительной отрасли, влияющая на процесс управления человеческими ресурсами строительных компаний [3]

Некоторые результаты подтвердили опыт других исследователей, свидетельствующий о существовании глобального тренда в области мотивации персонала. В ходе исследования выяснилось, что среди основных мотивационных факторов сегодня для строителей можно выделить уровень заработной платы (в том числе своевременной ее выплаты), надбавок и дополнительных льгот. Эти результаты согласуются с выводами предыдущих исследований в этой области: факторы, связанные с заработной платой и бонусами, входили в первую пятерку наиболее важных [10, 19, 20, 22-26, 29]. В то же время исследование Ghoddousi et al. [3] показали, что для строительных работников больше всего важны исключительно нематериальные факторы: большая ответственность / контроль на работе, похвала со стороны менеджера, чувство выполненного долга, изучение нового.

Необходимо также отметить роль коммуникаций в повышении лояльности персонала. Коммуникация играет важную роль в формировании лояльности сотрудников. Коммуникационный процесс в компании должен быть структурирован для информирования и обучения сотрудников. Он также должен подчеркнуть и подтвердить сотрудникам, что их вклад способствует росту компании.

Механизм интенсификации персоналом использования факторов конкурентоспособности состоит в инвестиционном процессе предложения и реализации инновационных решений.

Хотя инвестиции в человеческий капитал могут принести огромные выгоды, нельзя отрицать часто высокие финансовые затраты. С некоторыми инвестициями в человеческие ресурсы компании также рискуют конкурирующими фирмами пожинать плоды в случае бегства сотрудников с корабля.

Следующие преимущества инвестиций в человеческий капитал дают представление о том, почему строительные компании часто готовы брать на себя эти риски.

#### 1. Повышение стабильности сотрудников

Согласно статистике, собранной Autodesk, в строительстве в целом по отрасли оборот составляет 21,4%. Это один из самых высоких показателей по всей экономике. Кроме того, по данным Центра американского прогресса, стоимость текучести часто достигает 20% от базовой зарплаты увольняющегося.

Поэтому неудивительно, что повышение показателей удержания сотрудников является главным приоритетом для многих специалистов по управлению строительством. Инвестиции в человеческий капитал могут помочь в этом. В конце концов, согласно исследованию Общества управления человеческими ресурсами, более 40% работников считают, что приверженность их организации развитию сотрудников необходима для удовлетворения их работой.

Содержать рабочих на зарплате недешево. Как обсуждалось в этой статье, затраты на рабочую силу в строительстве включают не только заработную плату, но и государственные страховые взносы на пособие по безработице.

Примечательным преимуществом увеличения человеческого капитала является то, что эти затраты впоследствии принесут еще большую отдачу.

Посмотрите на это с другой стороны. Важно инвестировать в человеческий капитал, потому что иначе все равно, что купить дорогое оборудование, а потом не обслуживать его. Деньги, которые вы тратите на его хранение (не говоря уже о первоначальной стоимости оборудования), будут иметь убывающую отдачу, чем дольше вы пренебрегаете обслуживанием.

Инвестиции в человеческий капитал заставят вас лучше распоряжаться данными об управлении персоналом. В конце концов, эти данные в конечном итоге помогут вам определить идеальные области для инвестиций. В свою очередь, более эффективное отслеживание данных о рабочей силе принесет множество других преимуществ для процесса управления рабочей силой в вашей компании.

Находить новых сотрудников намного проще, когда ваша компания признана в отрасли серьезной организацией развития сотрудников. Особенно быстро репутация распространяется в строительстве, поскольку работники нескольких фирм нередко переговариваются между собой на рабочих местах.

Послужной список поддержки профессионального развития также может уберечь вас от необходимости платить более высокую заработную плату, чем ваши конкуренты, для найма лучших специалистов.

Инвестиции в человеческий капитал важны, потому что они помогают строительным компаниям находить работников, способных принести еще большую пользу на других должностях.

Это очень сложно, когда работники сосредоточены исключительно на точном выполнении своих должностных обязанностей, потому что времени на развитие не выделено.

Допустим, вы обучаете рабочих работе с определенным типом оборудования. Если один из сотрудников демонстрирует естественную способность эффективно использовать оборудование, может быть целесообразно привлекать его к проектам, которые в значительной степени зависят от него. Возможно, у вас не было бы возможности определить навыки этого работника без инвестиций в обучение.

Инвестиции в человеческий капитал побуждают сотрудников работать вместе и определять улучшения, которые принесут им непосредственную пользу. Эти инвестиции

часто способствуют открытию каналов связи между отделами и уровнями управления, позволяя человеческому капиталу более свободно течь внутри организации.

Это особенно важно в строительстве, учитывая, что работа каждого отдела обычно либо строится, либо служит основой для работы другого. Сплоченность- это преимущество!

Рабочие в строительной отрасли происходят из самых разных экономических и социальных слоев. Иногда эти фоны представляют собой недостатки, которые нелегко преодолеть. Это может помешать работникам полностью раскрыть свой потенциал. Инвестиции в человеческие ресурсы представляют собой привлекательное решение этой проблемы. Они могут помочь работникам, которые, возможно, не смогли самостоятельно пройти определенную подготовку до прихода в компанию.

Клиенты могут сказать, когда работники вашей компании не заняты. Это не очень приятная картина, особенно когда отсутствие инвестиций в человеческий капитал способствует высокой текучести кадров, что приводит к задержкам проектов и недопониманию.

И наоборот, вовлеченная рабочая сила заставит клиентов чувствовать себя уверенно в своем решении вести бизнес с вашей фирмой. С вашими сотрудниками будет приятнее взаимодействовать, что даже может помочь сгладить случайные сбои в работе над проектом.

Когда у работников есть пути развития и инструменты, необходимые для процветания, они будут чувствовать себя намного лучше, приступая к работе, будь то на рабочем месте или в офисе. Опытные специалисты по управлению строительством признают это ключевым преимуществом инвестиций в человеческий капитал. Это делает рабочие будни немного ярче, а также способствует другим преимуществам (некоторые из которых мы уже упоминали, например, улучшение удержания сотрудников).

Рабочие также, вероятно, будут более откровенны в отношении ошибок в позитивной среде. Такое отношение рабочих само по себе может значительно спасти строительную компанию.

У каждой строительной компании есть пробелы в навыках, которые работники не обязательно смогут восполнить по прибытии. Стратегические инвестиции в человеческий капитал позволяют вам обучать работников в этих конкретных областях, доводя вашу рабочую силу до команды, необходимой для обеспечения успеха вашей компании.

Таким образом, инвестируемый участниками проектов капитал или активы могут выступать в различных формах (табл. 1) и быть источником получения обоснованной прибыли участника в общих результатах проекта.

**Таблица 1.** Капитал и активы проекта [5]

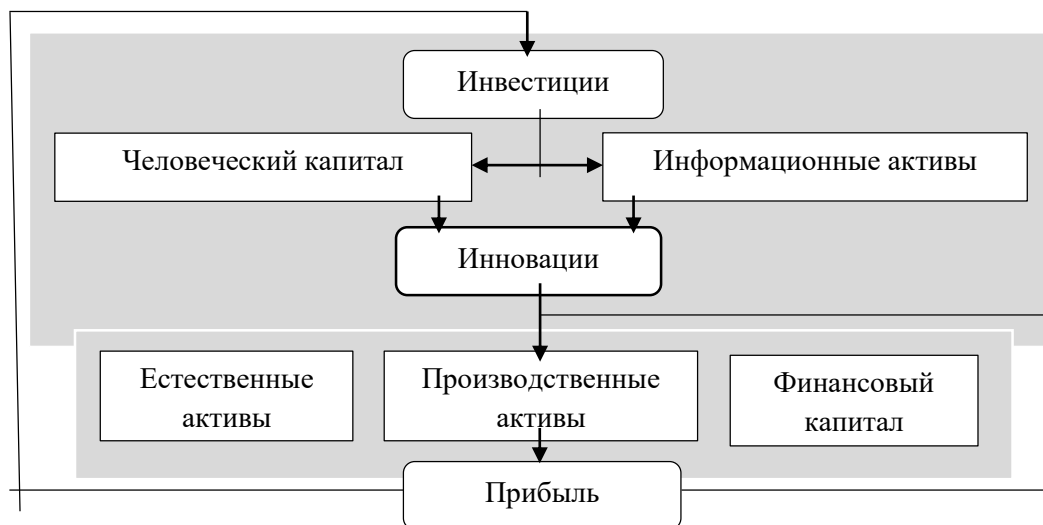
Человеческий Капитал		Информационные активы		Естественные Активы		Производственные активы			Финансовый Капитал	
Менеджмент	Проч.	Интеллектуальный	Бренд	Земля	Природные ресурсы	Недвижимость	Оборудование	Материалы	Деньги	Ценные бумаги

*Источник:* составлено автором.

В табл. 1 показано, что все виды активов участников формируют затраты проекта и только человеческий капитал способен инициировать доходы и прибыль (землевание формирует ренту) в зависимости от комбинации активов во времени, пространстве и по стоимости.

Таким образом, анализ факторов получения конкурентных преимуществ предприятиями дополнен инвестиционным механизмом мотивированного влияния человеческого фактора на их формирование и использование.

Описанная выше схема последовательного инвестирования в различные активы с опережающими инвестициями в человеческий капитал результативно представлена на рис. 2.



**Рис. 2.** Инвестирование в человеческий капитал, инновации и мотивационный источник активизации персонала [5]

*Источник:* составлено автором

**Заключение.** Таким образом, на основе матричной модели и факторов конкурентоспособности показана исходная генерирующая роль человеческого капитала в обеспечении эффективности инвестиционных строительных проектов и повышении конкурентоспособности строительных предприятий-участников и их продукции и технологий.

Среди ряда факторов эффективности и конкурентоспособности организаций (проектов и предприятий) человеческий фактор играет особую роль, которая состоит в управлении всеми остальными материальными и финансовыми ресурсами как факторами обеспечения конкурентоспособности. Таким образом, человеческие ресурсы выступают всеобщей основой использования прочих ресурсов организаций (проектов и предприятий) с целью получения прибыли и ее первоосновой, имеющей стоимость.

Стоимость человеческих ресурсов рассмотрена в статье как человеческий капитал, для формирования которого и для повышения отдачи от которого требуются обоснованные инвестиции, в частности, инвестиции в инновации в работе персонала. Таким образом формируется цепочка: инвестиции в человеческий капитал – использование персонала в формировании конкурентных преимуществ за счет активизации остальных факторов конкурентоспособности – получение результатов - мотивация персонала по результатам.

### Литературы

1. Смитерс Г.Л., Уокер Д.Х.Т. Влияние рабочего места на мотивацию и демотивацию строителей. Констр. Управление Экон. 833–841с. 2000
2. Луоманпаа Р. Мотивация сотрудников Tommy Bartlett. Inc. Университет Хаага-Хелия, 2012
3. Бал М.; Брайд Д., Ферон Д., Очиенг Э. Взаимодействие с заинтересованными сторонами: достижение устойчивости в строительном секторе. Устойчивое развитие. 695-710с. 2013
4. Хуэй Ф.К.П., Да Л., Даффилд К.Ф. Вовлечение сотрудников в устойчивое развитие: ключевые показатели эффективности для «сухих портов». Устойчивое развитие 11, 2967с, 2019

5. Мир-Бабаев Р., Гулалиев М., Шихалиева С., Азизова Р., Ок Н. Влияние культурного разнообразия на эффективность инноваций: данные из строительной отрасли Азербайджана, экономика и социология, 10(1), 78-93с. 2017
6. Адждвад А., Сабих, Ф.Б., Хаят Х.М., Рашид МЮ., Шахид М. Опрос строительных рабочих: «Мотивация». наук. Технол. Девель. 37, 163–167с. 2018
7. Фунсо А., Летема С., Мунала Г. Влияние мотивации на производительность мастеров строительных фирм в Лагосе, Нигерия. Межд. Дж. Экон. Финанс. 8, 271. 2016
8. Алаббади Г., Агиекум-Менса Г. Исследование мотивационных факторов, влияющих на производительность труда работников иорданской строительной отрасли; Международный конгресс по промышленной инженерии и управлению операциями: Богота, Колумбия, 2017
9. Панфилова Е.Е., Демкина О.В., Галичкина М.А., Истомина А.И., Латышева В.В., Теймурова, В.Е. Модели обучения на основе реального проекта в предпринимательском образовании. Дж. Энтреп. Образование. 22, 1–12с. 2019
10. Годдуси П., Пурафшар О., Чилише Н., Хоссейни М.Р. Производительность труда в иранских строительных проектах: взгляды главных исполнительных директоров. Межд. Дж. Продукт. Выполнять. Менеджер. 64, 811–830с. 2015

## References

1. Smitters G.L., Uoker D.H.T. Vliyanie rabocheho mesta na motivaciyu i demotivaciyu stroitelej. Konstr. Upravlenie Ekon. 833–841s. 2000
2. Luomanpaa R. Motivaciya sotrudnikov Tommy Bartlett. Inc. Universitet Haaga-Heliya, 2012
3. Bal M.; Brajd D., Feron D., Ochieng E. Vzaimodejstvie s zainteresovannymi storonami: dostizhenie ustojchivosti v stroitel'nom sektore. Ustojchivoe razvitie. 695-710s. 2013
4. Huej F.K.P., Da L ., Daffild K.F. Vovlechenie sotrudnikov v ustojchivoe razvitie: klyuchevye pokazateli effektivnosti dlya «suhih portov». Ustojchivoe razvitie 11, 2967s, 2019
5. Mir-Babaev R., Gulaliev M., Shihalieva S., Azizova R., Ok N. Vliyanie kul'turnogo raznoobraziya na effektivnost' innovacij: dannye iz stroitel'noj otrasli Azerbajdzhana, ekonomika i sociologiya, 10(1), 78-93s. 2017
6. Adzhvad A., Sabih, F.B., Hayat H.M., Rashid MYu., Shahid M. Opros stroitel'nyh rabochih: «Motivaciya». nauk. Tekhnol. Devel'. 37, 163–167s. 2018
7. Funso A., Letema S., Munala G. Vliyanie motivacii na proizvoditel'nost' masterov stroitel'nyh firm v Lagose, Nigeriya. Mezhd. Dzh. Ekon. Finans. 8, 271. 2016
8. Alabbadi G., Agiekum-Mensa G. Issledovanie motivacionnyh faktorov, vliyayushchih na proizvoditel'nost' truda rabotnikov iordanskoj stroitel'noj otrasli; Mezhdunarodnyj kongress po promyshlennoj inzhenerii i upravleniyu operaciyami: Bogota, Kolumbiya, 2017
9. Panfilova E.E., Demkina O.V., Galichkina M.A., Istomina A.I., Latysheva V.V., Tejmurova, V.E. Modeli obucheniya na osnove real'nogo proekta v predprinimatel'skom obrazovanii. Dzh. Entrep. Obrazovanie. 22, 1–12s. 2019
10. Goddusi P., Purafshar O., Chilishe N., Hossejni M.R. Proizvoditel'nost' truda v iranskih stroitel'nyh proektah: vzglyady glavnyh ispolnitel'nyh direktorov. Mezhd. Dzh. Produkt. Vypolnyat'. Menedzher. 64, 811–830s. 2015

*Məqaləyə istinad: Ağaeva K.A. Инвестиции в человеческий капитал в целях обеспечения инновационного развития и конкурентоспособности строительных предприятий и организаций. Elmi əsərlər/ Scientific works, AzMIU, s.223- 229, N2, 2023*

*For citation: Aghayeva K.A. Investments in human capital in providing innovative development and competitiveness of construction enterprises and organizations. Scientific works/ Elmi eserler. AzUAC, p.223- 229, N2, 2023*