



## ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**Каримова Диёра Айбековна**

*ГУП Центр "Узаэронавигация"*

*(при министерстве транспорта республики Узбекистан)*

**Аннотация.** В статье рассматривается роль инвестиций в человеческий капитал как стратегического фактора развития малых предприятий. Обоснована необходимость системных вложений в образование, повышение квалификации и развитие персонала для формирования устойчивых конкурентных преимуществ. Показано, что именно человеческий капитал становится основным ресурсом, обеспечивающим инновационность, гибкость и долгосрочную эффективность малых предприятий.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, малые предприятия, инвестиции, конкурентоспособность, стратегическое развитие.

**Abstract.** The article explores the role of human capital investment as a strategic factor in the development of small enterprises. It substantiates the necessity of systematic investments in education, professional training, and personnel development to create sustainable competitive advantages. The study highlights that human capital is the key resource ensuring innovation, adaptability, and long-term efficiency of small enterprises in the modern economy.

**Keywords:** human capital, small enterprises, investment, competitiveness, strategic development.



**Введение.** В условиях глобализации и цифровой экономики малые предприятия становятся ключевым элементом устойчивого экономического роста и занятости населения. Их конкурентоспособность напрямую зависит не только от инновационных технологий и финансовых ресурсов, но и от уровня человеческого капитала — знаний, навыков, опыта и творческого потенциала работников. Инвестиции в человеческий капитал рассматриваются современными исследователями как стратегический ресурс, формирующий долгосрочные конкурентные преимущества малых предприятий, способствующий повышению производительности труда, адаптивности к изменениям рынка и созданию инновационной продукции.

**Основное содержание.** Понятие человеческого капитала. Человеческий капитал включает в себя совокупность знаний, профессиональных компетенций, навыков управления и креативности работников, которые становятся основой для устойчивого развития предприятий. Человеческий капитал — это одна из ключевых категорий современной экономической и управленческой науки.



отражающая совокупность знаний, умений, профессиональных компетенций, опыта, креативности и инновационного потенциала работников, которые могут быть использованы в процессе создания экономической и социальной ценности. В отличие от физического капитала (оборудование, здания, материальные ресурсы), человеческий капитал обладает динамическим, воспроизводимым и развивающимся характером. Его качество напрямую зависит от уровня образования, культуры, состояния здоровья и возможностей профессиональной самореализации личности.

В научной литературе человеческий капитал определяется как инвестиционный ресурс: вложения в образование, повышение квалификации и развитие навыков не являются расходами, а выступают стратегическими инвестициями, приносящими долгосрочный эффект. Экономисты, начиная с Т. Шульца и Г. Беккера, рассматривали человеческий капитал как источник устойчивого экономического роста, инновационной активности и повышения производительности труда.

Для малых предприятий человеческий капитал играет особенно значимую роль. Ограниченность материальных и финансовых ресурсов делает знания и навыки работников главным фактором их конкурентоспособности. Здесь важно подчеркнуть, что человеческий капитал включает не только профессиональные компетенции в узкой сфере деятельности, но и такие качества, как инициативность, способность к командной работе, коммуникативные навыки и умение быстро адаптироваться к изменениям внешней среды. Таким образом, человеческий капитал можно рассматривать в трех взаимосвязанных аспектах:

индивидуальном — знания и навыки отдельного работника;

корпоративном — совокупность интеллектуальных и креативных ресурсов коллектива;

социальном — вклад человеческого капитала в формирование устойчивых общественных и экономических институтов.

Именно такое комплексное понимание позволяет видеть в человеческом капитале не только фактор краткосрочной эффективности, но и стратегический ресурс, обеспечивающий долгосрочное развитие малых предприятий.

Роль инвестиций в человеческий капитал.

Вложения в образование, профессиональную подготовку, развитие корпоративной культуры, а также внедрение современных форм обучения (онлайн-курсы, коучинг, тренинги) способствуют росту эффективности труда и снижению текучести кадров. Инвестиции в человеческий капитал представляют собой стратегическое направление развития любого предприятия, особенно малого бизнеса, где ресурсы ограничены, а значимость квалифицированного персонала возрастает многократно. Вложения в знания, профессиональные навыки, развитие управленческих и коммуникативных компетенций работников становятся ключевым условием повышения конкурентоспособности и устойчивости бизнеса.



Прежде всего, образование и профессиональная подготовка формируют основу долгосрочной эффективности малых предприятий. Образовательные программы, повышение квалификации, стажировки и переподготовка позволяют работникам осваивать современные технологии, адаптироваться к цифровизации экономики и использовать инновационные подходы в своей деятельности. Чем выше уровень квалификации персонала, тем быстрее предприятие реагирует на изменения рыночной среды и тем выше его инновационный потенциал.

Не менее важным направлением является развитие корпоративной культуры, которая формирует ценности, мотивацию и поведенческие установки работников. Инвестиции в формирование командного духа, справедливую систему мотивации и социальную поддержку сотрудников способствуют снижению текучести кадров и укреплению лояльности. Для малых предприятий это особенно важно, так как потеря даже одного специалиста может привести к значительным сбоям в производственных и управленческих процессах.

Отдельного внимания заслуживает внедрение современных форм обучения. В условиях цифровой трансформации растёт популярность онлайн-курсов, вебинаров, платформ для дистанционного обучения, а также практик коучинга и бизнес-тренингов. Эти инструменты позволяют сократить затраты времени и ресурсов, обеспечивая при этом высокую степень персонализации обучения. Использование гибридных образовательных технологий помогает малым предприятиям не только повышать профессиональный уровень сотрудников, но и развивать их креативность, критическое мышление и способность к инновациям.

Малые предприятия занимают особое место в экономике, выступая одновременно как источник занятости, инноваций и социальной мобильности. Их отличительной чертой является высокая гибкость, способность быстро реагировать на изменения рыночной конъюнктуры и близость к потребителю. Однако эти преимущества сопровождаются рядом ограничений, которые напрямую влияют на политику инвестиций в человеческий капитал.

Прежде всего, для малых предприятий характерна ограниченность финансовых ресурсов. В отличие от крупных корпораций, обладающих мощной материальной базой и устойчивыми источниками капитала, малый бизнес часто функционирует в условиях дефицита инвестиций и ограниченного доступа к кредитным ресурсам. Это означает, что вложения в человеческий капитал должны быть тщательно продуманными и адресными: предприниматели вынуждены выбирать наиболее эффективные и относительно недорогие формы развития персонала.

Во-вторых, малые предприятия отличаются компактной организационной структурой, что делает каждого сотрудника более универсальным. Работники, как правило, выполняют несколько функций одновременно, совмещая производственные, управленческие и маркетинговые задачи. В этой связи особенно важно развивать



многопрофильные компетенции, умение адаптироваться к различным видам деятельности и быстро осваивать новые навыки.

Третьей особенностью является высокая степень персонализации трудовых отношений. В малых предприятиях взаимодействие между владельцем и сотрудниками носит менее формализованный характер, что создаёт возможности для более гибкой мотивации и неформальных методов обучения. При этом человеческий капитал становится ключевым стратегическим активом, определяющим жизнеспособность бизнеса.

Кроме того, малым предприятиям свойственна ограниченность времени и управленческих ресурсов. Руководители вынуждены совмещать стратегические и операционные задачи, что нередко препятствует системному подходу к развитию персонала. Поэтому инвестиции в человеческий капитал должны быть встроены в общую стратегию предприятия и реализовываться через практико-ориентированные, быстро применимые инструменты — краткосрочные курсы, наставничество, обмен опытом внутри коллектива.

Таким образом, специфика малых предприятий заключается в необходимости поиска баланса между ограниченными ресурсами и высокой потребностью в развитии человеческого капитала. Это предполагает выбор гибких, адресных и инновационных форм инвестирования в персонал, которые обеспечивают максимальный эффект при минимальных затратах и позволяют интегрировать развитие работников в стратегию долгосрочного роста предприятия.

Заключение. Инвестиции в человеческий капитал являются ключевым фактором развития малых предприятий в современных условиях. Они обеспечивают не только рост производительности и конкурентоспособности, но и создают основу для устойчивого стратегического развития. Таким образом, именно системные вложения в человеческий капитал позволяют малым предприятиям эффективно адаптироваться к вызовам глобального рынка и занимать устойчивые позиции в национальной экономике.

## REFERENCES

1. Suyunov D. H. The main problems of corporate governance and ways to solve them //EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues (EGEI) ISSN. – С. 2321-6247.
2. Suyunov D. H. The main problems of corporate governance and ways to solve them //EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues (EGEI) ISSN. – С. 2321-6247.
3. Davletyarov M. A., Suyunov D., Kenjabaev A. T. Digitalization of the economy: concepts, problems and implementation strategy //Spectrum Journal of Innovation, Reforms and Development. – 2023. – Т. 12. – С. 209-218.



4. Суюнова Д.Д. Корпоративное управление в акционерных обществах: пути использования цифровых технологий для улучшения управления //Европейский журнал исследований, развития и устойчивого развития (EJRDS), доступен онлайн по адресу: <https://www.scholarzest.com> Vol. 4 № 09. Сентябрь 2023 г. ISSN: 2660-5570.

5. Суюнова Д.Д. Научные взгляды на проблему использования цифровых технологий в повышении эффективности корпоративного управления. Научный электронный журнал экономического распространения и анализа, 31 июля 2024 г. <https://e-ITG.uz/index.php/eitt/article/view/1472/1379>.

6. Суюнова Д.Д. Научный подход к вопросу повышения эффективности корпоративного управления на основе использования цифровых технологий. (Актуальные проблемы развития бизнеса и предпринимательства в контексте цифровой экономики, международная научно-практическая конференция, 23 декабря 2022 г.)