

УДК 331.104.2

Г. В. Голигузова

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» имени В. И. Ульянова (Ленина)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Представлены некоторые аспекты понятия «человеческий капитал». Обозначены подходы к определению данной экономической категории, рассмотрена возможность включения понятия «человеческий капитал» в экономическую категорию понятия «синергетический эффект от совместной работы». Эффективное использование человеческого капитала обеспечивает повышение производительности труда, а, следовательно, и экономический рост организации, повышает эффективность ее деятельности и позволяет получить дополнительный доход. Также рассматриваются особенности оценки данной экономической категории.

Человеческий капитал, оценка, синергетический эффект, совместная работа, экономическая эффективность

В условиях современной экономики особые требования предъявляются к знаниям, которые должны обеспечивать возможность внедрения новых технологий, в том числе и инновационных, и поэтому главной движущей силой социально-экономического развития как общества в целом, так и отдельных коммерческих организаций сегодня является человеческий капитал.

Деятельность организации в современных экономических условиях в значительной степени зависит от слаженности работы персонала. В настоящее время, на наш взгляд, многие организации недостаточно внимания уделяют формированию корпоративной среды и тем условиям, в которых работают люди. Как следствие, не в полной мере используют для повышения эффективности своей деятельности такой важный ресурс, как человеческий капитал.

Очень часто в экономической литературе, в статьях российских и не только российских экономистов понятие человеческого капитала сводится к совокупности профессиональных, творческих способностей человека, данных ему от природы и позволяющих воздействовать на процессы деятельности организации.

Автором концепции человеческого капитала является американский экономист Теодор Шульц, который в свое время сумел доказать, что процветание государств базируется не на полезных ископаемых и не на богатстве банков, но на образованных и здоровых гражданах, и предложил свое определение человеческого капитала – как совокупность ценных качеств, данных от природы и приобретенных через образование и саморазвитие человеком, которые могут быть усилены соответствующими вложениями. В 1979 г. Т. Шульц получил Нобелевскую премию по экономике [1].

Изначально понятие человеческого капитала рассматривалось как совокупность тех вложений в человека, которые позволяют усилить его способность к труду, т. е. вложения в

образование и повышение квалификации. С развитием экономических отношений понятие человеческого капитала претерпело существенные изменения. В настоящее время в это понятие включают и другие вложения, например, на охрану здоровья, культуру. Сегодня понятие «человеческий капитал» представляется в более широком смысле как эффективный фактор экономического развития не только общества, но и любой организации.

Для более глубокого понимания сущности человеческого капитала необходимо определить основные составляющие данного понятия, с одной стороны – это человек, а с другой – капитал. Человек как носитель определенных, заложенных природой способностей, физических данных, внутреннего творческого потенциала, мировоззренческих установок, и человек как носитель приобретенных знаний, умений, компетенций и опыта, которые получены в результате образования и самообразования. Способности, данные природой и социально-общественные, профессиональные качества, приобретенные в процессе жизни, по своей экономической роли можно соотнести с природными ресурсами и физическим капиталом. По аналогии с природными ресурсами, человек как носитель потенциала, заложенного природой, не способен приносить экономический эффект, однако после определенных вложений в образование, повышение квалификации формируются человеческие ресурсы, и вот они уже способны, как и любые другие инвестиции, приносить ощутимый экономический эффект. Для того чтобы человеческие ресурсы стали капиталом, необходимо, чтобы человек стал занимать определенное место в общественном производстве либо как индивидуальный предприниматель, либо путем продажи своей рабочей силы работодателю. Инвестиции в формирование человеческого капитала через вложения в денежной или в какой-либо другой форме, с одной стороны, способны приносить доходы человеку, а с другой – дают возможность повысить производительность труда. Вложения, способствующие повышению производительности труда, можно рассматривать как инвестиции, позволяющие получить высокие доходы в будущем. Наиболее важными являются инвестиции в:

- образование;
- охрану здоровья (профилактические мероприятия, медицинское обслуживание);
- охрану труда, в том числе в улучшение условий труда;
- социально-бытовые условия.

Все перечисленные виды инвестиций позволяют создать условия, при которых качественная трудовая деятельность способствует эффективному использованию человеческого капитала.

В зависимости от уровня использования, человеческий капитал можно классифицировать следующим образом:

- уровень конкретного человека – индивидуальный человеческий капитал;
- уровень конкретной организации – человеческий капитал организации;
- уровень отдельного региона – региональный человеческий капитал;
- уровень страны в целом – национальный человеческий капитал;
- уровень мира в целом – глобальный человеческий капитал.

Развитие человеческого капитала предусматривает модель из многих уровней. Низший уровень человеческого капитала базируется на познании, обучении, навыках, поведении и иных характеристиках физического лица, это индивидуальный человеческий капитал. Далее индивидуальный человеческий капитал взаимодействует с внешней средой, вступает в отношения с работодателем, проявляет себя в коллективе и выступает уже как человеческий капитал более высокого уровня – человеческий капитал организации, затем,

через организацию, как региональный, национальный и глобальный человеческий капитал. При этом возникает эффект взаимодействия индивидуального человеческого капитала, который проявляется в коллективном человеческом капитале.

С точки зрения сегодняшней ситуации в экономике, когда темпы развития материально-технической базы в производстве достаточно высоки, серьезно встают вопросы соответствующего развития человеческого капитала. Современные экономисты рассматривают человеческий капитал уже в более широком смысле, вводят понятие стоимости человеческого капитала организации. Так, например, Е. А. Ярушкина [2] включает в понятие человеческий капитал следующие элементы:

- интеллектуальный капитал (в него входит «капитал знаний»);
- структурный капитал (состоит из корпоративной культуры, системы менеджмента);
- социальный капитал (представляет собой социальные связи);
- клиентский (рыночный) капитал (как система взаимовыгодных отношений с клиентами).

На наш взгляд, рассмотрение человеческого капитала как совокупности отдельных качеств или элементов недостаточно, сегодня все большее значение приобретает такая характеристика человеческого капитала, как синергетика, т. е. совокупный, коллективный эффект взаимодействия участников процесса. Синергетический эффект представляет собой повышение результативности деятельности организации за счет интеграции, соединения отдельных ресурсов в единую систему, включая и человеческий капитал как один из важнейших ресурсов ее эффективной деятельности.

Сегодня любой руководитель понимает и стремится к формированию слаженного и хорошо работающего коллектива. Поэтому рассматривать человеческий капитал в отрыве от оценки эффективности командной работы в организации неправомерно. Корпоративная культура, социальный микроклимат в коллективе, условия труда и быта сотрудников, это далеко не полный перечень аспектов, на которые должен обращать внимание руководитель организации.

Эффективное использование человеческого капитала обеспечивает экономический рост организации, повышает эффективность ее деятельности. Человеческий капитал проявляет себя непосредственно в качестве капитала и в виде особого ресурса, который при правильном использовании будет приносить дополнительную прибыль. Человеческий капитал включает в себя результаты различных видов деятельности человека, такие как уровень образования, способность к саморазвитию, нравственность и воспитание, трудовые навыки.

Оценка стоимости человеческого капитала всегда была предметом дискуссии среди экономистов как в нашей стране, так и за рубежом. Еще У. Петти в своей работе «Политическая арифметика» (1676 г.) пытался определить «стоимость человека» через величину дохода, который он производит.

По аналогии с другими ресурсами можно выделить следующие существенные стоимостные характеристики человеческого капитала:

а) первоначальная (начальная) стоимость – как стоимость расходов, необходимых для организации найма, подготовки и переподготовки сотрудников организации. Эта величина может быть сегодня существенна, так как персонал собирается по всей стране и требует дополнительных затрат, связанных с переездами и обустройством быта;

б) восстановительная стоимость – как стоимость расходов, связанных с повышением квалификации, обучением работе в команде, включением в корпоративную среду, адаптацией к условиям деятельности организации. Необходимо понимать, что обучение может

быть общепрофессиональное и специальное профессиональное. Общепрофессиональное обучение связано с научно-техническим прогрессом, инновационными изменениями, которые имеют место в рамках организации. Расходы на общепрофессиональное обучение работников повышают конкурентные преимущества организации в долгосрочном временном отрезке и результаты ее деятельности.

Специальное профессиональное обучение необходимо, когда включаются в процесс производства новые технологии, новое оборудование, более современные компьютерные программы. Чтобы избежать ситуации, при которой сотрудник организации, получив новые знания и опыт, предпочтет другое место работы, необходимо в индивидуальном контракте на работу учитывать подобные ситуации и закладывать определенные компенсации за полученное образование;

в) дополнительная стоимость – как стоимость расходов на совершенствование системы управления персоналом, это как раз те расходы, которые связаны с формированием условий работы команды лояльно настроенных сотрудников организации, именно эти затраты способны дать более существенный результат и вывести организацию на новые уровни получения дохода, обретение максимальной устойчивости в современных условиях экономики.

Человеческий капитал – это достаточно сложная экономическая категория, многие аспекты имеют весьма приближенное рассмотрение в силу, например, таких особенностей:

– не имеет материально-вещественной оболочки, его нельзя увидеть, каким-либо образом ощутить;

– он не подвержен износу, а следовательно, нельзя посчитать амортизацию;

– накопление человеческого капитала связано с инвестициями в его развитие и идет постоянно;

– управление человеческим капиталом – это архисложный процесс.

Несмотря на очевидные выгоды, которые потенциально может получить организация от инвестиций в человеческий капитал, остается еще много нерешенных вопросов, требующих пристального рассмотрения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Черемных Ю. А. Микроэкономика. Продвинутый уровень: учебник. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015.
2. Ярушкина Е. А., Кобелева А. А. Человеческий капитал: сущность и роль в повышении эффективности организации // Экономическая политика и хозяйственная практика. Науч. вестн. ЮИМ. 2018. № 1. С. 30–34.

G. V. Goliguzova

Saint Petersburg Electrotechnical University «LETI»

HUMAN CAPITAL AS THE BASIS OF EFFECTIVE PERFORMANCE OF ORGANIZATIONS

This article presents some aspects of the concept of "human capital". The authors outline approaches to defining this economic category and consider the possibility of including the concept of "human capital" in the conceptual economic category of synergetic effect of collaboration. The effective use of human capital provides an increase in productivity, and, therefore, contributes to economic growth of the organization, improves its efficiency and provides additional income. The features of the assessment of this economic category are also addressed.

Human capital, evaluation, synergetic effect, collaboration, economic efficiency
