

УДК 658.3.1

К.С. ЛИСЕНКОВА,
аспирант

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

E-mail: kseniyas85@mail.ru

РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье обсуждаются сущность, ключевые характеристики и структура человеческого капитала в общей системе управления компании в современных условиях. Дается сравнительная характеристика существующих моделей человеческого капитала.

Понятие "человеческий капитал" приобретает в настоящее время большое значение не только для экономистов-теоретиков, но и для многих фирм. В большинстве компаний начинают уделять особое внимание накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала.

Впервые упоминание о человеческом капитале встречается в работе А. Смита "Богатство народов", где человеческий капитал понимается как собирательная характеристика количества и качества человеческой способности к труду, которая является важнейшим источником доходов и фактором роста эффективности труда.

Основоположниками теории человеческого капитала считаются американские экономисты Т. Шульц и Г. Беккер.

По мнению Т. Шульца, "все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом".

Т. Шульц сравнивает человека с материальным капиталом, используемым в производстве, отмечая, что человеческий капитал имеет признаки производительного характера, имеет

свойство накапливаться и воспроизводиться на обновляемой основе. Он отмечает инвестиционный характер совершенствования человеческого характера. Г. Беккер продолжает исследование Т. Шульца в более широком аспекте и выходит в своих исследованиях на макроэкономический уровень.

Г. Беккер в своей работе "Человеческий капитал" вводит понятие специального человеческого капитала, то есть под этим понимаются только те навыки, которые представляют интерес только для какой-либо фирмы, какого-либо вида деятельности. Виды человеческого капитала экономисты классифицируют по видам затрат, инвестиций. Так, И.В. Ильинский выделяет следующие составляющие: капитал здоровья, капитал образования, капитал культуры.

Концепция человеческого капитала в дальнейшем была развита такими известными западными учеными, как И. Бен-Порет, М. Блауг, У. Боуэн, В. Вейсборд, Д. Кендрик, Я. Менцер, И. Фишер и др. [1].

Среди отечественных ученых, внесших существенный вклад в развитие теории человеческого капитала, необходимо отметить А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Р.И. Капелюшникову, М.М. Критского, Р.М. Нуреева. Резюмируя их исследования, можно заключить, что "под человеческим капиталом в отечественной науке понимается запас знаний, навыков, способнос-

тей (в том числе творческих и мыслительных), мотивация человека к производительному труду, имеющих экономическую ценность, приобретенных благодаря обучению, образованию или на основе практического опыта, способствующих росту как благосостояния отдельного экономического субъекта, так и национального богатства страны" [2].

Для анализа качественных и количественных характеристик человеческого капитала используется система показателей. Эти показатели можно подразделить на интегральные, частные, социальные (натуральные) и экономические (стоимостные).

А. Акулин отмечает, что полная динамика затрат и результатов позволяет определить объективную стоимость – цену человеческого капитала по различным видам труда. Пользуясь этими ценами, можно определить объективную стоимость человеческого капитала так же, как стоимость капитала и труда.

Как утверждает В. Щетинин в своей статье "Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки", одним из самых перспективных направлений развития экономической науки в XXI в. является концепция человеческого капитала. По мнению одного из видных теоретиков человеческого капитала Л. Туроу: "Концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе" [3].

Теория "человеческого капитала" позволяет с общих позиций изучать различные явления рыночных отношений, выявлять эффективность вложенных в человеческий фактор финансовых средств, позволяет оценить эффективность экономической деятельности любого предприятия и на сегодняшний день является одним из важнейших показателей успешности фирмы.

Одно из важных положений теории человеческого капитала заключается в том, что его увеличение является одной из главных предпосылок экономического развития, потому что человеческий капитал составляет большую часть благосостояния общества.

Человеческий капитал воплощается в работах компании в виде их опыта, знаний, навыков, отношению к нововведениям, а также к об-

щей культуре, философии и моральным ценностям компании. Главное предназначение человеческого капитала – создание и распространение инноваций (продукта, технологии, системы или структуры управления), тогда человеческий капитал образуется и проявляет себя в ситуациях, когда большая часть времени и способностей работников уходит на достижение новых продуктов.

Примером такого капитала могут быть интуиция, умение определять приоритеты заданий, умение быстро принимать решения в условиях ограниченной информации и пр. Эти знания могут передаваться от одного человека другому только через прямое общение. Общение, обмен знаниями имеют ключевое значение для эффективности использования интеллектуального капитала.

Человеческий капитал прирастает двумя способами: 1) компания использует максимальный объем знаний своих сотрудников, 2) максимальное число сотрудников владеет знаниями, способными принести пользу компании. Одним из показателей человеческого капитала компании, ее способности к новшествам является удельный вес новой продукции в общем объеме продаж [1].

В данной статье категория "человеческий капитал" рассматривается с позиции системного подхода, в соответствии с которым построены три модели рассматриваемой экономической категории [3].

Первая – это модель "Черного ящика" (рис. 1) – показывает сущность человеческого капитала, а именно значимость его для предприятия.

В рамках модели "Черного ящика" в качестве входных параметров выступают образование, воспитание, здоровье, то есть та база, которая делает человека объектом воплощения капитала, а на выходе мы получаем определенную общественную полезность, то есть ту выгоду, которую приносит человеческий капитал предприятию. Она может быть выражена как в материальном показателе (определенный процент прибыли, рост различных финансовых показателей), так и в нематериальном (престиж предприятия, корпоративный дух, интеллектуальная собственность).

Вторая – это модель состава человеческого капитала (рис. 2) – позволяет представить состав



Рис. 1. Модель «Черного ящика»

человеческого капитала, выделить главные его составные части, чтобы затем исследовать эту категорию с определенной степенью подробности.

Теоретики, изучающие человеческий капитал, по-разному определяют его состав. И.В. Ильинский выделяет следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры.

А.И. Добрынин понимает под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов (зарплаток) [3].

"Человеческий капитал" – как определяют его большинство западных экономистов – со-

стоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг" [1].

Рассмотрев различные точки зрения о составе человеческого капитала, можно выделить следующие элементы изучаемой категории, а именно: образование, профессиональную подготовку, здоровье, мотивацию, доход, общую культуру.

Третья – это модель структуры человеческого капитала (рис. 3) – представляет собой описание каждого из элементов рассматриваемой категории и взаимосвязь между ними.

Образование включает в себя все те знания, которые человек получает на протяжении своей

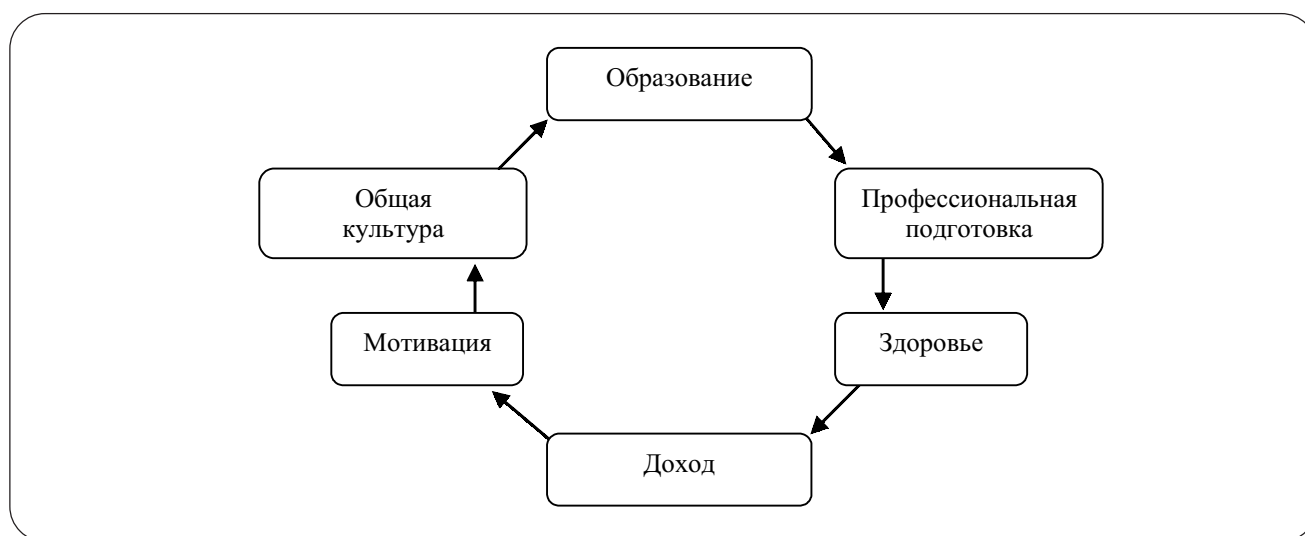


Рис. 2. Модель состава человеческого капитала

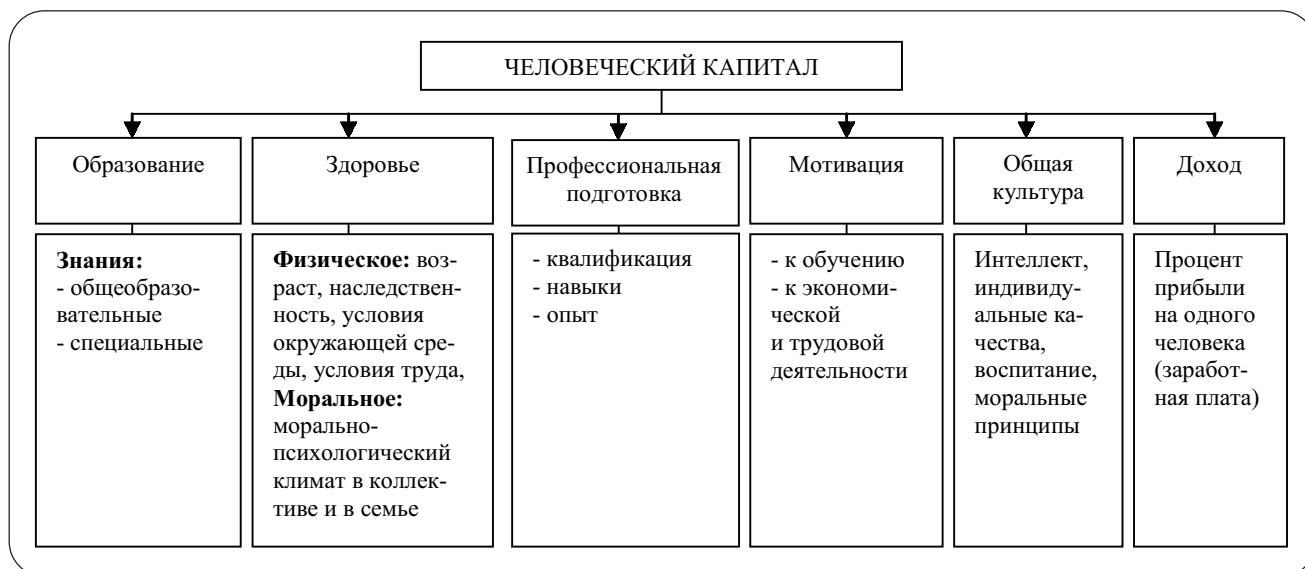


Рис. 3. Модель структуры человеческого капитала

жизни, то есть общеобразовательные (школьное образование и общеобразовательные дисциплины в высших учебных заведениях) и специальные знания (специальные предметы, нацеленные на получение знаний в конкретной области).

Работоспособность человека в любой сфере экономики, на любой должности в значительной степени зависит от его здоровья. Элемент "здоровье" можно разделить на такие две составляющие, как моральное и физическое здоровье. Физическое – это все то, что человек получает при рождении и приобретает потом, влияющее на его физиологию, а именно, наследственность, возраст, условия окружающей среды и условия труда. Моральное здоровье обеспечивается морально-психологическим климатом в семье и в коллективе.

Профессиональная подготовка включает в себя квалификацию, навыки и опыт работы, которые формируются в процессе трудовой деятельности.

Мотивация может быть как к обучению, так и к экономической и трудовой деятельности. В отношении данной составляющей человеческого капитала необходимо отметить, что от системы стимулирования и мотивации персонала к работе зависит уровень производительности труда, а также качество производимой продукции или услуги.

Общая культура включает в себя все те индивидуальные черты, которыми отличается

один человек от другого, а в частности это – интеллект, творческие способности, воспитание, которое формирует определенные моральные принципы, а также все те человеческие качества, которые могут повлиять на деятельность предприятия. К таким характеристикам человека можно отнести ответственность, коммуникативность, креативность, важность которых в последнее время постоянно повышается при подборе персонала.

В отношении последних трех составляющих человеческого капитала необходимо отметить, что в настоящее время отмечена тенденция перемещения кадрового состава предприятий внутри одной отрасли. Это связано с тем, что большинство руководителей не учитывают значимость таких явлений, как мотивация труда и корпоративная культура, а также доход или уровень оплаты труда. Так как в течение всего периода трудовой деятельности внутри одной отрасли сотрудник аккумулирует в себе профессиональные навыки, тем самым увеличивается его "рыночная стоимость".

Особое значение имеет в рамках прироста человеческого капитала предприятия адаптация специалиста в трудовом коллективе. Следовательно, необходимо совершенствовать корпоративную культуру предприятия с целью улучшения условий трудовой деятельности специалистов, которые имеют не последнее место при

принятии решения о начале трудовой деятельности на предприятии.

В последние годы XX в. менеджмент полагал, что люди, а не деньги, здания или техника – решающий отличительный признак успешного предприятия. По мере движения в новое тысячелетие и существования в условиях экономики, основанной на знаниях, становится невозможным отрицать, что именно человеческий потенциал – источник прибыли. Любое имущество организаций, кроме людей, бездейственно, это пассивные ресурсы, требующие вмешательства человека для производства стоимости.

Ключ к поддержанию доходности компании или к здоровой экономике – производительность рабочей силы, человеческий капитал. Для американской экономики, где свыше половины ВВП приходится на информационный сектор, очевидно, что знающие люди – движущая сила.

Чтобы поддержать конкурентоспособную позицию на рынке XXI в., менеджменту придется найти методы, повышающие его информированность о людях. Самое рентабельное и долговременное решение проблемы дефицита талантов – помочь каждому человеку стать более производительным. Это обязывает менеджмент выяснять, как инвестировать в потенциал человеческой производительности.

Все элементы человеческого капитала связаны между собой, например, повышая свое образование, человек увеличивает и капитал, и здоровье, и процент своего дохода, и повышает общую культуру. Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, получаемую с опытом работы, составляют определенный запас капитала. Денежная ценность этого запаса капитала определяется ставками заработной платы, по которым человеческий капитал мо-

гут "арендовать" работодатели на рынке труда. Поиск работы и миграция увеличивают ценность человеческого капитала конкретных людей благодаря увеличению цены (ставок заработной платы, получаемой в единицу времени за использование знаний и навыков работника) [6].

Таким образом, человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста как страны в целом, так и отдельно взятого предприятия. Чтобы увеличить человеческий капитал, необходимо уделять особое внимание данному показателю деятельности предприятия и инвестировать необходимые денежные средства в каждую его составляющую с целью повышения его эффективности.

Список литературы:

1. Крамин Т.В. Система управления стоимостью компании в институциональной экономике. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2006. – 236 с.
2. Ромашкина Т.Н. Исследование взаимосвязи ценности человеческого капитала и рыночной стоимости бизнеса фирмы на основе синергетической парадигмы. – М., 2004. – 181 с.
3. Бобкова Е.В., Майорова Н.А. Человеческий капитал с позиции системного подхода // Экономика региона. – 2007. – № 18 (часть 2).
4. Добрынин А.И., Тарасевич Л.С. Человеческий капитал. – СПб.: Изд. СПбГУЭФ, "Питерком". 1999. – С. 366, 544.
5. Андриссен Д., Тиссен Р. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2004. – 186 с.
6. Капелюшников Р. Современные западные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 1981.
7. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – С. 39.
8. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: учеб. пособие. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.
9. Чеботарев Н.Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса): учебник. – М.: ИТК "Дашков и К", 2009. – 256 с.

В редакцию материал поступил 31.07.09.

Ключевые слова: человеческий капитал, системный подход, показатели человеческого капитала, трудовая деятельность, предприятие.