



У каждого есть определенные умения, знания в различных областях науки и сферах жизнедеятельности, образование, навыки, опыт. Если человек будет улучшать и развивать эти способности, то они ему будут приносить доход. В настоящее время, когда большую роль в производстве и развитии науки, играют инновации, большое значение приобретают именно творческие способности человека, то есть его интеллект, особенности логического мышления, умение принимать нестандартные решения в сложных ситуациях и даже интуиция. Именно в творческой деятельности ярко выражена главенствующая роль человеческого капитала и вспомогательная, подсобная функция техники, станков, приборов, зданий и сооружений и др. видов физического капитала.

Человеческий капитал-одно из основных и главных понятий экономики, которое может описать и объяснить многие процессы экономической деятельности через их непосредственную связь с интересами и потребностями человека. Теория человеческого капитала на сегодняшний день имеет достаточный научный инструментарий, чтобы определить сущность, виды, способы оценки данной научной категории.

В экономике под человеческим капиталом понимают некий набор знаний, навыков, различных умений, а также запас здоровья, в которых нуждается человек для получения дохода. Впервые словосочетание «человеческий капитал» было введено в 1961 году Теодором Шульцем, а его последователь-Гэри Беккер расширил это понятие, создав теорию о вложениях в эту часть капитала и разработав экономический подход к человеческому поведению, за что был награжден Нобелевской премией по экономике.

Существует множество трактовок сущности человеческого капитала.

Американский экономист Лестер Карл Туроу понимает под человеческим капиталом способность производить товары и услуги. Его коллеги, Э. Долан и Дж. Линдсей, под этим понятием подразумевают набор знаний, полученных в процессе образования или через практический опыт.

Ф. Нойманн относит к составляющим человеческого капитала культурно-этнические особенности, все виды образования, главные квалификационные

качества.

Наши соотечественники, занимающиеся теорией человеческого капитала, привели также немало трактовок данной категории.

Е.В. Ванкевич, помимо образования и профессиональной подготовки, относит к неотъемлемым частям человеческого капитала информированность, физиологические и психологические особенности личности, географическую мобильность, мотивацию, ценностные ориентиры, движущие потребности человека.

Ю.А. Корчагин считает человеческий капитал важным производственным фактором, на который не действует закон убывающей отдачи и который накапливается за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, воспитание, науку и культуру, экономическую свободу, предпринимательский климат и предпринимательскую способность, безопасность и здоровье населения.

Обобщая все вышеперечисленные определения категории человеческого капитала, данные зарубежными учеными и отечественными теоретиками, можно выделить несколько основных подходов: большинство экономистов определяют человеческий капитал, как набор навыков и способностей человека, другая часть – как знания, полученные в процессе формального обучения, а остальные относят к этому понятию также и социальные, психологические, культурно-этнические особенности людей.

Хоть набор навыков и способностей человека в экономике принято называть именно «капиталом», но всё же человеческий капитал, в отличие от физического и других видов капитала, обладает рядом специфичных черт.

Во-первых, это неотделимость человеческого капитала от его носителя. В отличие от оборудования, станков, недвижимости, ценных бумаг человек в двадцать первом веке не может стать объектом купли-продажи (это свойственно только рабовладельческой экономике). Поэтому, на рынке устанавливаются лишь цены за «аренду» человеческого капитала в виде размера заработной платы, тогда как цены на его активы отсутствуют. Как следствие, ликвидность данного вида капитала минимальна.

Во-вторых, для человеческого капитала характерен длительный инвестиционный период. Это лучше всего прослеживается на примере образования - период получения гражданами РФ образования длится обычно 12-20 лет.

В-третьих, степень риска вложений в человеческий капитал значительно выше, если сравнивать с физическим капиталом. Это связано и с отсутствием инструментов страхования риска, изменениями конъюнктуры рынка труда, а также с большими затратами на контроль за кредитами, связанными с высокой мобильностью людей, и длительным периодом возврата кредита.

В-четвертых, различие между физическим и человеческим капиталом состоит в том, что доходность первого медленно снижается по мере его накопления, а второго наоборот, сначала возрастает до уровня, ограниченного верхним пределом трудоспособного возраста, а потом резко снижается. Но нужно брать во внимание то, что человеческий капитал может принимать не только денежную форму.

В-пятых, работодатель, покупая право на использование услуг человеческого капитала, вступает в контакт со свободной личностью, обладающей правами, что приводит к многообразию и насыщенности рынка труда институциональными структурами.

Таким образом, обобщив все сказанное выше, изучаемому в данной работе понятию можно дать следующее определение:

Человеческий капитал-это врожденный или приобретенный и накопленный индивидом с помощью вложений и инвестиций запас здоровья, знаний, способностей, в том числе психологических, мотиваций, который используется в сферах общественного производства, влияет на производительность и качество труда, размер дохода его владельца.

1.2. Классификация видов человеческого капитала

Существует великое множество видов, типов человеческого капитала, выделяемых экономистами. В данной работе представлена их обобщённая классификация, группирующая виды человеческого капитала по различным признакам (см. Приложение 1):

1. Классификация по структурному уровню человеческого капитала. В ней выделяют микро-, мезо- и макроуровни или по-другому – индивидуальный, коллективный и национальный человеческий капитал. Первый рассматривает человеческий капитал отдельного человека. Мезоуровень оценивает человеческий капитал фирмы или группы фирм, то есть в целом рабочего коллектива. Национальный человеческий капитал, в свою очередь, имеет очень большое значение, так как он является частью национального богатства страны и одним из

важнейших факторов экономического роста. Данная классификация является самой распространенной.

2. Структурная классификация Ю.Г. Быченко. Экономист делит человеческий капитал на биологический и культурный. Другими словами, он разделит способности человека на физические и интеллектуальные, то есть к биологическому капиталу он относит способность физически выполнять какую-либо работу, а также уровень здоровья, а к культурному – образование, умения, навыки, опыт, характер и другие духовные качества человека, которые он может использовать в трудовой деятельности. [10]

Причем первый вид капитала также можно разделить на врожденный и приобретенный, ведь фонд здоровья становится «дешевле» с возрастом (а смерть его обесценивает вовсе), и главная задача инвестиций в биологический капитал – увеличение периода активной профессиональной деятельности человека.

3. Формула И.В. Ильинского (см. Приложение 2). Данную классификацию также можно назвать структурной. Она схожа с классификацией Ю.Г. Быченко, однако И.В. Ильинский разбивает культурный человеческий капитал на капитал образования и капитал культуры, прибавляя к ним так же капитал здоровья, который так же делится на врожденный (наследственный) и приобретенный. [4]

4. Классификация по формам, в которых воплощен человеческий капитал. В ней капитал делится на живой, неживой и институциональный. Первый воплощен в человеке, как в носителе знаний, информации, как в обладателе определенного запаса здоровья. Неживой капитал появляется тогда, когда информация принимает материальную форму. Например, примером неживого человеческого капитала является книга, диск и любая информация, записанная на электронных носителях. Институциональный человеческий капитал – достаточно сложное понятие. Простыми словами, это комплекс институтов, который помогает эффективно использовать все виды человеческого капитала.

5. По области применения различают общий и специфический человеческий капитал. К первому относятся знания и информация, которые являются ценными независимо от того, где они были получены. Ко второму, напротив, можно отнести навыки и умения, которые ценны лишь там, где они были приобретены. Проще говоря, формальное образование занимается, по большому счету, производством общего человеческого капитала, а подготовка на рабочих местах – специфического.

Таким образом, действительно можно сказать, что классификаций человеческого капитала по различным признакам существует очень много, так как разные экономисты придавали ему различную структуру и рассматривали его на различных уровнях его применения. Скорее всего, это зависело от того, изучением какой сферы общественной жизни занимались ученые и в каком аспекте рассматривали человеческий капитал.

1.3. Роль человеческого капитала в современной экономике

На протяжении исторического развития экономики прослеживается переход от экстенсивного способа производства к интенсивному. То есть, если несколько столетий назад главную роль играл простой физический труд, применяемый в основном в сельском хозяйстве или строительстве, то сегодня решающим фактором производства становятся информация и технологии. В век механизации и автоматизации уже не требуется в таком большом количестве работники, как раньше, но в то же время во много раз возросла ценность творческих идей, имеющих спрос в обществе. Только они могут принести большой доход за свою уникальность.

И не нужно далеко ходить за примерами. Взять, например, такую прогрессивную информационно-технологическую фирму, как «Google», основанную в 1998 г. Ее основным активом и символом современной эпохи является творческая идея. Или компания «Apple», основанная в 1967 г. и зародившаяся в гараже Стивена Джобса, сегодня являющаяся одной из самых популярных и дорогих фирм в мире. Успех этих фирм доказывает ценность творческих идей и креативных задумок, за которые различные компании готовы бороться между собой.

Мы живем во время формирования гражданского общества, которое имеет в своей основе свободную личность и обеспечивает раскрытие её творческого потенциала и развития технологий. Это наблюдается и на мировом рынке, на котором осуществляется непрерывное перемещение людей и товаров, и в отдельной фирме, стремящейся создать взаимовыгодное сотрудничество персонала и руководства.

В современных условиях повышается значение таких навыков, как быстрота принятия решений, самостоятельность работника, в том числе в ситуациях с высоким уровнем риска, принятие незаурядных решений.

Эффективность производства в большей степени зависит от инициативы со стороны всех его участников. Каждый работник должен быть не просто

профессионалом в своей среде, особенно если дело касается пользования постоянно обновляющихся технических устройств и технологий, но и заниматься самообразованием, совершенствоваться в своей стези, повышать квалификацию, если требуется. Появляется такое понятие, как «сквозная» компетенция – способность быстро переориентироваться на использование новых технологий. То есть, уже того, что человек просто находится на своем рабочем месте, недостаточно. Более важен уровень его потенциала – знаний, умений, навыков, запаса здоровья, характера и темперамента, особенностей личности и т.д.

В системе современной рыночной экономики человеческий капитал нужно рассматривать в виде формы человеческого потенциала, который играет системообразующую роль при определении человеческих ресурсов общества – совокупность рабочей силы, человеческого и информационного капиталов. Человеческий потенциал образует основу для формирования трудового потенциала страны.

Можно сказать, что человеческий потенциал, а значит и капитал играет решающую роль и на счет конкурентоспособности страны, которая определяется не только общим уровнем производства и потребления, но и ее технологическим и инновационным развитием.

На основе формирования человеческого потенциала, образуется кадровый потенциал, от качества которого зависит функционирование отдельных фирм и предприятий, их конкурентоспособность, и который сам зависит от этих предприятий, то есть от возможностей, предоставляемых ими. Развитие кадрового потенциала чрезвычайно важно для национальной экономики, так как оно непосредственно влияет исследование социальной инфраструктуры общества и пути ее преобразования, которые способствуют подготовке новых кадров, прогнозированию изменений спроса на различные профессии на рынке труда, что является значимым направлением в области определения и оценки эффективности экономики современного типа.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что в современном обществе именно человек со своими знаниями, способностями и навыками, является самым ценным ресурсом, гораздо более важным, чем даже природно-ресурсный потенциал страны или накопленное национальное богатство. Именно люди обуславливают скорость экономического роста и научно-технического прогресса.

1.4. Влияние человеческого капитала на повышение

эффективности работы предприятия в современных условиях

Инвестиции в человеческий капитал оправданы в том случае, когда

они обладают достаточно высоким уровнем рентабельности и окупаемости. В связи с этим вопрос оценки экономической эффективности и стоимости рисков весьма актуален в нынешних экономических условиях. Основная проблема, с которой сталкиваются организации – это проблема оценочной стоимости эффективности вложений в человеческий капитал.

Эффективность инвестиций определяется соотношением полученного экономического эффекта к размеру финансовых затрат, которые потребовались для его достижения. Для любого предприятия основной задачей развития бизнеса является повышение эффективности инвестиций.

В качестве главных показателей для определения человеческого капитала ученые (исследователи) определяют образование, миграцию, здоровье, производственную подготовку и делают акцент на их значимость в части частных критериев определяющих эффективность человеческого капитала. А.Добрынин отмечал уровни специальной и общеобразовательной подготовки, которые считаются одними из наиболее значимых критериев, характеризующие совокупный человеческий капитал.

Специальное и общее образование увеличивают количество знаний и уровень человека и тем самым увеличивают человеческого капитала качество. На экономические темпы роста оказывает влияние высокопроизводительный труд, который формируется работой высококвалифицированных специалистов, получивших в свое время высшее образование.

Управление знаниями – одна из основных концепций управления,

влияющих на современные тенденции развития бизнеса. Однако ошибочно считать, что управление знаниями в ближайшее время станет пропуском в лидеры для любой компании, ведь часто в организациях складывается ложное представление о самой сути управления знаниями. Некоторые организации в своих представлениях о сущности управления знаниями ограничиваются лишь технологическими аспектами. Разумеется, есть необходимость в создании систем документооборота или хранилищ данных, но все это лишь инструменты, пользование которыми самим управлением знаниями не является. Противоположной крайностью ошибочного представления о сущности менеджмента знаний является стопроцентный упор на

работу с персоналом, тренинги и прочие мероприятия, а именно ограниченность лишь рамками теоретических аспектов в своем подходе

Каждой организации присущи ресурсы в виде уникальных знаний, которые приложены к конкретным бизнес-проблемам, и которые решают соответствующие бизнес-задачи. Управление знаниями охватывает все области деятельности предприятия, начиная технологическими и заканчивая культурными, а значит, есть необходимость в предоставлении всем сотрудникам возможностей и средств для совместного использования своих знаний, при помощи которых они могли бы ориентироваться на конкретные бизнес-проблемы, в конкретной ситуации для принятия решения. Говоря о таких ресурсах, мы имеем дело с интеллектуальным капиталом. Интеллектуальный капитал организации будет для нее конкурентным преимуществом только тогда, когда компания верно определяет приоритеты, а именно, ставит на первое место человеческий ресурс – сотрудника, как главного носителя знания. Важно не просто создать рабочие места, но и связать их как с технологической, так и с теоретической точками зрения. Иными словами, создать все условия для повышения профессионального уровня и мастерства каждого сотрудника. Быстрые темпы развития современных технологий, требуют постоянного обновления, как технической

базы знаний, так профессиональных навыков, а значит и постоянного обучения в течение всей жизни. «Интеллектуальный капитал становится определяющим элементом экономического потенциала страны, отрасли или

отдельного предприятия».

Таким образом, под интеллектуальным капиталом организации понимают совокупность знаний, которыми владеют ее работники, накопленного ими опыта, организационной структуры, информационных сетей и баз данных, патентов, лицензий, имиджа. Носителями интеллектуального капитала являются квалифицированный персонал компании, а также ее структуры и клиенты. Формулируя принципы управления интеллектуальным капиталом, Т. Стюарт выделяет важное обстоятельство: «Компании не имеют прав собственности на человеческий и потребительский капитал, а являются их совладельцами наравне с работниками компаний (в случае с человеческим капиталом) или заказчиками и поставщиками (в случае с потребительским капиталом). Только признав факт равноправного владения, компания может получить выгоду от управления этими нематериальными фондами».

Как было уже сказано ранее, теоретическая сущность управления знаниями основана на поиске скрытых знаний у сотрудников, которые способствовали бы их эффективной профессиональной деятельности. В рамках данной концепции важно документировать такие знания и превращать их в актив интеллектуального капитала компании. Для повышения эффективности работы предприятия важен постоянный мониторинг профессиональной компетентности сотрудников и своевременное повышение их квалификации.

Основа практической сущности управления знаниями заключается в интеграции разнообразных технологий, таких как:

- электронная почта и Интернет-ресурсы;
- системы управления базами данных и сами базы данных;
- средства создания хранилищ данных;
- системы поддержки групповой работы;
- локальные корпоративные системы автоматизации;
- системы документооборота;
- экспертные системы и базы знаний и др.

Таким образом, приоритетной составляющей повышения эффективности работы современной организации является создание предпосылок для увеличения компетенций персонала и способов извлечения прибыли из объема знаний или интеллектуального капитала, находящегося в ее распоряжении. Создание таких предпосылок включает в себя интеграцию разнообразных технологий накопления знаний с технологиями управления предприятием. Повышения эффективности использования СУЗ в организации можно достичь путем укрепления связей между сотрудниками, развитием доверия, взаимопонимания, корпоративных ценностей, которые объединяют людей и создают условия для плодотворного сотрудничества. Только тогда можно говорить о том, что система управления знаниями способна внести основной вклад в улучшение управления интеллектуальными активами компании.

Заключение

На основании всего изложенного в этой работе можно сделать следующие выводы:

Человеческий капитал представляет собой накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков и умений, который он использует в профессиональной

деятельности. Рост качества человеческого капитала соответственно ведет к росту производительности труда и дохода человека.

Существует огромное количество различных классификаций человеческого капитала по различным признакам, так как разные экономисты придавали ему различную структуру и рассматривали его на различных уровнях его применения. Это зависело, прежде всего, от того, изучением какой сферы общественной жизни занимались ученые и в каком аспекте рассматривали человеческий капитал. В данной работе были рассмотрены различные виды человеческого капитала, сгруппированные и обобщенные по определенному признаку.

Подходов к пониманию и изучению понятия человеческого капитала также было огромное множество. По-разному данную категорию толковали А. Смит, К. Маркс, У. Петти, Г. Беккер, расходились во мнениях различные экономические течения и школы. Ведь сущность человеческого капитала может охватывать сразу несколько наук: не только экономику, но и психологию, социологию и т.д. Все потому, что рассматриваемый вид капитала неотделим от его обладателя – человека.

Также была рассмотрена проблема формирования и накопления человеческого капитала, которая является важной как для отдельного работника или фирмы, так и для национальной экономики. Формирование человеческого капитала необходимо рассматривать как двухсторонний процесс взаимодействия индивида и общества.

В современной экономике большое внимание уделяется именно формированию и развитию умений работника, а не накоплению материальных благ, то есть происходит смена приоритетов, ведущая к новому типу экономического развития, основанный на формировании, воспроизводстве и потреблении человеческого капитала.

Человеческий капитал – генератор экономического развития. Кроме того, в условия становления информационного общества, где доступ к информации и ее результативное освоение решают многое, роль человеческого капитала в экономике возрастает еще больше. На сегодняшний день эффективность производства зависит, прежде всего, от инициативы работников. Компании могут добиться успеха, в основном, только благодаря креативным идеям и творческим задумкам. Идеи и технологии движут прогрессом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анисимова, Д.И. Измерение и оценка человеческого капитала. /Д.И. Анисимова//КОНТРОЛЛИНГ. -2011.-№3. -с. 28-32
2. Баринаева, В.А. Человеческий капитал России: Современный аспект./В.А. Баринаева//Институциональные условия, инновационное развитие-Москва.-2012.-№5.-с.32-36
3. Гафарова, Л.А. Человеческий капитал: Условия накопления и отдачи./Л.А. Гафарова//Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика.-2012.-№2 (2). - с.16-18
4. Ильинский, И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд. СПбУЭФ, 2011. - 471 с.
5. Исаев, М.И. Человеческий капитал в современном социально-экономическом развитии России./М.И. Исаев// Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета.-2014.-№4.-с.112-115
6. Касаева, Т.В. Особенности реализации теории человеческого капитала в условиях современной России./Т.В. Касаева//Вестник Тамбовского университета, серия: Гуманитарные науки.-2012.-№12(116).-с.40-46
7. Квасов, И. А. Влияние человеческого капитала на конкурентоспособность социально-экономической системы./И.А. Квасов, Н.В. Левина//Интернет -журнал науковедение.-2015.-№2(27).-с.37-42
8. Кокуйцева, Т.В. Тенденции и перспективы развития человеческого капитала в России./Т.В. Кокуйцева//Креативная экономика.-2014.-№10(94).-с.52-65
9. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал как фактор роста и развития или стагнации, рецессии и деградации: Монография. - Воронеж: ЦИРЭ, 2016 - 252 с.
10. Поздняков, В.А. Сущность и содержание категории «Человеческий капитал»./В.А. Поздняков.//Фундаментальные исследования.-2012.-№11-3.-с.572-575
11. Тростинская, В.П. Человеческий капитал современной России./В.П. Тростинская, И.Р. Тростинская.//Международные отношения и диалог культур.-2014.-№2(2013).-с.91-110
12. Устинова, К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике, монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. - Вологда: Институт социально-

экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.

13. Хмелева, Г.А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона: монография. - Самара: САГМУ, 2012. - 168 с.

14. Хафизова, Г. Накопление и потребление человеческого капитала./Г. Хафизова.//Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция.-2011.-№4.-с.347-348

15. Шаркова, А.В. Факторы формирования и развития человеческого капитала в инновационной экономике./А.В. Шаркова, М.П. Мерзлова.//Право и современные государства.-2013.-№4.-с.9-13

16. Рейтинг стран мира по уровню расходов на здравоохранение. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-health/info> - 10.05.2017

17. Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info> - 10.05.2017

18. Рейтинг стран мира по уровню продолжительности жизни. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/life-expectancy-index/life-expectancy-index-info> - 10.05.2017

19. Рейтинг стран мира по темпу роста населения. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/population-growth-rate/info> - 10.05.2017

20. Самые влиятельные люди мира 2016 (Forbes). [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://nonews.co/directory/lists/people/top-powerful> - 10.05.2017

21. Список стран по военным расходам. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_военным_расходам - 10.05.2017

22. Список стран по уровню смертности. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://nonews.co/directory/lists/countries/death> - 10.05.2017

23. Суммарный коэффициент рождаемости в странах за 2016 год. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://total-rating.ru/1841-summarnyy-koefficient-rozhdaemosti-v-stranah-za-2016-god.html> - 10.05.2017

24. Человеческий капитал Материал из Википедии. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/> - 20.04.2017