

image not found or type unknown



Развитие ведущих стран мира привело к формированию постиндустриальной, а затем и новой экономики - экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, экономики интеллектуального труда, науки, новейших технологий и технологического венчурного бизнеса. Основу новой экономики составляет накопленный человеческий капитал, являющийся главной доминантой социально-экономического развития современного общества.

Научным сообществом общепризнанно, что важным фактором, определяющим состояние и уровень развития национального хозяйства, является его экономический потенциал, основу которого составляет человеческий капитал, во многом формирующий способность государства действовать в мировой экономической системе. Огромные преимущества в создании условий для роста благосостояния граждан, формирования и развития экономики знаний, информационного общества имеют государства с накопленным качественным человеческим капиталом. Высокий уровень и качество накопленного человеческого капитала необходимы для ускоренного осуществления технологического обновления производств, рыночных преобразований экономики, выхода на путь устойчивого роста ВВП и повышения качества жизни населения в целом. Человеческий капитал на мировом уровне признан важнейшим элементом национального богатства и фактором экономического роста. Так, в конце XX в. Всемирный банк предложил новую концепцию измерения национального богатства (капитала) страны, включающего человеческий, природный и воспроизводимый капитал. Особое внимание уделяется важнейшей составляющей – человеческому капиталу.

Вклад в развитие современной теории человеческого капитала внесли Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Лукас и другие экономисты, социологи и историки.

Экономическая категория «человеческий капитал» формировалась постепенно, и на первом этапе ограничивалось знаниями и способностью человека к труду. Причем, длительное время человеческий капитал считался только социальным фактором развития, т. е. затратным фактором, с точки зрения экономической теории. Считалось, что инвестиции в воспитание, в образование являются непроизводительными, затратными. Во второй половине XX столетия отношение к

человеческому капиталу и образованию постепенно кардинально изменилось. Так, С. Фишер дал следующее определение человеческого капитала: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию».

Понятие человеческого капитала организации и его влияние на рыночные позиции и финансовые результаты.

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду — образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие расширилось. Согласно данным Всемирного банка в него включают потребительские расходы — затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели[3][4].

Развитие человеческого капитала организации в современных условиях реализуется в форме не столько увеличения его количественных параметров, сколько улучшения его качественных характеристик. Освоенные человеком новые знания признаются важнейшим ресурсом развития государства, а инвестиции в человеческий капитал – приоритетным направлением деятельности, обеспечивающим экономический рост государства.

Человеческий капитал (в широком смысле) — это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

Человеческий капитал (в узком смысле) — это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни.

Человеческий капитал — главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний.

Различают физический капитал, финансовый капитал, природный капитал, интеллектуальный капитал и человеческий капитал, а также некоторые другие виды капитала. Национальное богатство включает физический, человеческий, финансовый и природный капиталы.

Человеческий капитал формируется за счёт инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность. В том числе — в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие. Формируется человеческий капитал и за счёт притока из других стран. Или убывает за счёт его оттока [2].

В состав человеческого капитала входят инвестиции и отдача от них в инструментарий интеллектуального и управленческого труда, а также инвестиции в среду функционирования человеческого капитала, обеспечивающие его эффективность.

Человеческий капитал является сложным и распределённым интенсивным фактором развития. Он, словно кровеносные сосуды в живом организме, пронизывает всю экономику и общество. И обеспечивает их функционирование и развитие. Или, напротив, угнетает при низком его качестве. Поэтому существуют объективные методологические трудности с оценкой его отдельной экономической эффективности, его отдельной производительности, его отдельного вклада в рост ВВП и в повышение качества жизни. Человеческий капитал через специалистов вносит вклад в развитие и рост экономики всюду, во всех видах экономической и производственной деятельности. Человеческий капитал вносит свой вклад в повышение качества и производительности труда во всех видах жизнедеятельности и жизнеобеспечения. Во всех видах экономической деятельности, управления образованные профессионалы определяют производительность и эффективность труда. А знания, качественный труд, квалификация специалистов играют решающую роль в эффективности функционирования и работы институтов и организации всех форм и видов.

Основными драйверами развития человеческого капитала являются конкуренция, инвестиции, инновации.

Инновационный сектор экономики, креативная часть элиты, общества, государства являются источниками накопления высококачественного человеческого капитала, который и определяет направление и темпы развития страны, региона, организаций. С другой стороны, накопленный качественный человеческий капитал лежит в основе инновационной системы и экономики.

Процессы развития человеческого капитала и инновационной системы и экономики составляют единый процесс формирования и развития инновационно-информационного общества и его экономики [2].

Понятие человеческого капитала является естественным развитием и обобщением понятий человеческого фактора и человеческого ресурса, однако человеческий капитал является более широкой экономической категорией.

Человеческий капитал — это не просто трудовые ресурсы, а гораздо более широкое понятие и включает помимо трудовых ресурсов накопленные инвестиции (с учётом их амортизации) в образование, науку, здоровье, безопасность, в качество жизни, в инструментарий интеллектуального труда и в среду, обеспечивающую эффективное функционирование человеческого капитала.

Наряду с традиционными подходами к структурированию человеческого капитала, в отечественных условиях целесообразно использовать и неформальную группировку. Она не отражается в официальной системе кадрового учета, но эффективно применяется в практике кадровой работы, позволяя оценивать сотрудников по их реальной ценности для работодателя. В соответствие с ней весь персонал организации разделяется на три неравные по численности категории – «кадровый балласт», «кадровая элита» и «кадровый стандарт».

Под «кадровым балластом» понимается часть имеющихся на рынке труда и в штате любой организации сотрудников, личностные качества которых делают их малопригодными для использования любыми категориями работодателей. Лучше отказаться от данной категории персонала, т.к. это наименее продуктивная и перспективная часть персонала, которая отстает по своим профессиональным и квалификационным характеристикам от потребностей развития организации. Активность данной категории работников минимальна. В отношении данной категории сотрудников в равной степени бесполезны любые методы мотивации, поскольку их расценивают как нечто само собой разумеющееся. Еще более опасно для работодателя использование прямых санкций, воспринимаемых как незаслуженное наказание, провоцирующее его представителей к откровенно нелояльным поступкам – от примитивного саботажа до инициативного разглашения конфиденциальной информации.

К «кадровой элите» относят наиболее ценную для работодателя, но крайне немногочисленную категорию работников. Является лучшей категорией персонала, они отличаются развитым профессиональным достоинством, ценят в работе ее

содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам. Такой категории персонала необходимо полноценное ресурсное обеспечение самого рабочего процесса, обеспечение реальности срока достижения результатов, разумное ограничение уровня текущей нагрузки.

Инвестиции в формирование эффективной элиты, в том числе в организацию конкуренции, являются одними из важнейших инвестиций в человеческий капитал. Ещё со времён классиков науки Д. Тойнби и М. Вебера известно, что именно элита народа определяет вектор направления его развития. Вперёд, вбок или назад.

Человеческий капитал – совокупность имеющихся у организации наемных работников, обладающих профессиональными компетенциями, физиологическими и личностными качествами, полезными для работодателя и нуждающимися в непрерывном развитии.

Основную часть человеческого капитала большинства организаций составляет «кадровый стандарт». Он включает в себя сотрудников, по своим профессиональным и личностным качествам, занимающих промежуточное положение между кадровым балластом и кадровой элитой. Представители данной категории в равной степени восприимчивы как к мотивации успехов в их трудовой деятельности, так и к санкциям при допущенных нарушениях. При правильном сочетании разнообразных методов воздействия, такие сотрудники способны вполне успешно справляться с установленными должностными обязанностями и не создавать работодателю каких-либо серьезных проблем.

В процессе управления человеческим капиталом требуется необходимая мотивация и такая организация труда в коллективе, которая способствовала бы желанию работать. Персонал следует постоянно развивать и совершенствовать.

Целью развития является постоянное поддержание компетентности работника с определенным опережением и выработка умения адаптироваться к изменяющимся условиям. Немаловажную роль играют и коммуникативные навыки – умение работать в коллективе, избегая конфликтных ситуаций, вертикальные и горизонтальные отношения в структурной иерархии.

Развитие профессиональных качеств в совокупности с физическими характеристиками не может продолжаться бесконечно долго и в определенный момент достигает такого уровня, когда у человека нет больше стимулов к высокопроизводительному труду. В такой ситуации от грамотных управленцев

требуется поиск принципиально новых подходов к сохранению «ценных» кадров.

Таким образом, рациональное управление человеческим капиталом способствует поддержанию финансово-экономической устойчивости организации в условиях конкуренции. Благодаря инновационным структурным компонентам повышаются финансово-экономические показатели, формируется корпоративная культура, развивается предпринимательская активность, которые выступают в качестве источников конкурентных преимуществ.

Разработка внутренних норм связана с получаемыми на выходе результатами с точки зрения целеполагания всей деятельности фирмы, а именно:

- с удовлетворением интересов собственников в получении дохода;
- реализацией целей и задач самой организации, связанных с ее дальнейшим экономическим и социальным развитием и обеспечением стабильности;
- интересами государства в пополнении бюджета, создании рабочих мест и насыщении рынка качественными товарами и услугами;
- интересами работников в получении материального вознаграждения, социальных гарантий и возможности самореализации.

Ожидаемый положительный эффект от инвестиций в человеческий капитал организации:

- повышение финансово-экономических и социально-значимых показателей организации и появление конкурентных преимуществ;
- развитие индивидуального человеческого капитала (рост личных карьерных, интеллектуальных, инновационных достижений работников и увеличение доходов в виде заработной платы);
- сохранение здоровья и работоспособности персонала;
- обеспечение обратной связи с планированием, в том числе упреждение внешнего воздействия (например, при недостатке кадров соответствующей квалификации на рынке труда);
- выполнение государственных задач, если в инвестициях принимали участие федеральные или муниципальные органы [1].

Направления повышения экономической и социальной эффективности управления за счет оптимизации затрат на персонал

Интересы	Экономическая эффективность	Социальная эффективность
Работодателей	Рациональное соотношение затрат и результатов, рост производительности труда, адаптация к внешним условиям, стабильность и конкурентоспособность	Формирование и развитие корпоративного человеческого капитала, снижение конфликтности
Работников	Повышение жизненного уровня работников и их семей	Реализация индивидуального человеческого капитала, социальные гарантии и безопасность, рост трудового потенциала
Государства	Налоговые поступления, развитие инновационных процессов в производстве и управлении	Создание новых рабочих мест, стабилизация рынка труда и системы социального обеспечения

Очевидно, что не только наниматели, но и наемные работники, и государство приобретают выгоду от увеличения инвестиций в человеческие ресурсы. Наниматели извлекают выгоду от возможности повысить квалификацию своих работников, управляющих физическим капиталом, получив взамен потенциал знаний, способствующий росту эффективности производства и управления. Перед работниками открываются перспективы карьерного роста и, как результат, повышение доходов от трудовой деятельности. Для государства – это повышение благосостояния граждан, рост валового дохода, повышение экономической активности граждан. «Как результат, по мере становления инновационной экономики, наблюдается формирование нового типа рынка труда. Со стороны

предложения рабочей силы такой рынок характеризуется высоким уровнем ее профессиональной подготовки, возрастающими требованиями к качеству выполнения работы, социальными психологическими условиям труда. Со стороны спроса на труд он отличается большей заинтересованностью нанимателей в работниках с творческим подходом к работе, инициативностью, профессиональной компетентностью и, главное, – способностью к инновационному труду. В соответствии с последним полагается, что работник способен использовать свой личностный трудовой потенциал в качестве основного средства практического внедрения новаций, в результате чего создается инновационный продукт и обеспечивается экономический рост» [5]. Как следствие, подготовка специалистов, способных эффективно управлять инновационными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, является одной из приоритетных задач инновационного развития государства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный человеческий капитал – это интенсивный производительный и социальный фактор развития и жизнедеятельности субъекта, который неразрывно связан с человеком, с его интеллектом и менталитетом. Он формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство.

В современной экономической науке человеческий фактор рассматривается в качестве решающего фактора инновационного развития государства. Общеизвестно, что в настоящее время природный и финансовый капиталы больше не являются первостепенными факторами производства. Сегодня таким фактором выступает человек, поскольку новейшие отрасли требуют глубоких знаний, навыков, умений, которыми он обладает. Кроме того, в человеческом ресурсе скрываются наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования инновационной экономики. Исследования ученых и практический опыт показали, что национальное богатство общества зависит от характера занятий людей, их способности к труду, а эффективность развития экономики современных государств в наибольшей степени обусловлена средствами, вкладываемыми в человеческий ресурс. В свою очередь, величина человеческого капитала прямо зависит от уровня образованности его носителей. Чем выше этот уровень, тем более ценные для нанимателей виды работ может

выполнять тот или иной человек. Вследствие этого в настоящее время человеческий фактор все чаще рассматривается как объект инвестиций.

Человеческий капитал более тесно связан с аналитическими вопросами эффективности инвестиций в его воспроизводство. Инвестиции в человеческий капитал должны приводить к росту дохода работника, организации и государства, а также приносить еще и общественную пользу (например, формирование нравственных ценностей).

Научное обоснование человеческого капитала как нового объекта финансового управления позволило сформировать единое, непротиворечивое представление о человеческом капитале как новом элементе управляемой подсистемы системы финансового менеджмента.

Воспроизводство человеческого капитала под воздействием инвестиционной среды приводит к изменению дохода как носителя человеческого капитала, так и его использующей организации.

Список использованной литературы:

- 1) Богатырёва, В. В. Финансовое управление воспроизводством человеческого капитала в инновационной экономике : теория, методология, моделирование / В. В. Богатырёва. – Новополюцк: ПГУ, 2013. – 400 с.
- 2) Инновационная экономика // Свободная энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс]. – 2001. Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Инновационная_экономика.
- 3) Константинов Илья. Человеческий капитал и стратегия национальных проектов
- 4) Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал. // ВЭ, 2003, № 2.
- 5) Синянская, Е. Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Е. Р. Синянская. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 64 с.