



Введение

Рабочая сила является главным движущим фактором процесса производства, а общественное воспроизводство в широком, народнохозяйственном, аспекте есть возобновление производства товаров и воспроизводства самой рабочей силы. Эти моменты неизменно привлекали внимание экономистов-теоретиков.

Человеческий фактор превращается в ведущую производительную силу общественного развития: именно он способствует совершенствованию и оптимальному использованию всех других факторов производства, без него остальные компоненты хозяйственной системы функционировать не в состоянии. Одновременно происходят существенные трансформации и в самом человеческом факторе. Общество становится не только все более заинтересованным, но и зависимым от уровня развития человеческого потенциала, без которого немыслимо дальнейшее эффективное функционирование передовых отраслей. Именно интеллектуальные способности человека, его образованность, возможность генерировать новые знания, творчество и инициатива в наибольшей степени востребуются обществом.

Это придает особое значение проблемам сохранения, накопления и эффективного использования человеческого капитала, выступающего в качестве ключевого и решающего стратегического ресурса развития экономики и общества в целом.

Цель работы: характеристика сущности человеческого капитала и его влияние на финансовые результаты.

В соответствии с поставленной целью решались следующие основные задачи:

- Рассмотреть понятие человеческого капитала и его структуру
- Факторы развития человеческого капитала
- Роль человеческого капитала для развития предприятий
- Инвестирование в человеческий капитал организации

- Воздействие человеческого капитала на рыночную экономику и на финансовые результаты организации.

Объектом исследования данной работы является человеческий капитал.

Предмет исследования – Понятие человеческого капитала организации и его влияние на рыночную экономику, и финансовые результаты организации.

Глава 1. Человеческий капитал: понятие и структура. Факторы развития

1.1 Понятие человеческого капитала

Человеческий капитал является особой экономической категорией, основной проблемой исследования которой является специфическая природа человеческого капитала, обусловленная совокупностью физических и умственных способностей человека, определяющих его способность к труду. Наиболее распространено следующее определение понятия человеческого капитал: Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Данный подход отражает основные составляющие человеческого капитала, которыми являются интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни. Понятие человеческого капитала можно трактовать как особый капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека. Данная трактовка указывает на тот факт, что наличие человеческого капитала означает способность людей к участию в производстве.

Способность людей к участию в производстве определяет интерес к понятию человеческого капитала со стороны предприятий, так как эффективное использование человеческого капитала обеспечивает экономический рост, т.е. увеличение объема создаваемых полезностей, следовательно, повышается уровень хозяйственной деятельности предприятия. Понятие человеческого капитала определяется в рамках нескольких концепций, включая экономическую теорию, управление персоналом, которое в свою очередь, разграничивает управление человеческими ресурсами и управление человеческим капиталом. Таким образом, человеческий капитал проявляет себя непосредственно в качестве капитала и в виде особого ресурса. С точки зрения сущностного содержания природы человеческого капитала, данное понятие затрагивает широкий спектр категорий науки управления людьми. Разница в терминологии обусловлена включением в концепции "управления людьми" и "управление персоналом" двух взаимосвязанных

понятий человеческого капитала и человеческих ресурсов. Философия и прикладные аспекты управления персоналом являются определяющими и для человеческого капитала, и для человеческих ресурсов, тогда как управленческое



тем
связь

Рисунок 2

- Взаимосвязь между аспектами управления людьми.

В целом, человеческий капитал выступает главным фактором формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего этапа социально-экономического развития. Человеческий капитал представляет собой результат различных видов деятельности человека: получения образования, воспитания, трудовых навыков. Затраты на приобретение знаний расцениваются при этом как инвестиции, формирующие капитал, который впоследствии будет приносить его владельцу регулярную прибыль в виде более высокого заработка,

престижной и интересной работы, повышения социального статуса и т.д. Роль человеческого капитала проявляется через социальные институты, что позволяет проанализировать не только социальные параметры, но и изучить влияние социальных факторов на рыночную экономику.

1.2 Структура человеческого капитала

Структура человеческого капитала организации, во многом определяющая его стоимость, включает в себя несколько категорий наемных работников, не одинаковых ни по количественному соотношению, ни по ценности для работодателя.

Современная теория HR-менеджмента предполагает возможность существования нескольких подходов к структурированию человеческого капитала организации (то есть к классификации ее сотрудников по различным признакам). Это иллюстрирует приведенная ниже таблица:

Таблица 1

Основные подходы к структурированию человеческого капитала организации

№№ п.п.	Подход к структуризации	Категории сотрудников (элементы структуры человеческого капитала организации)
1.	По признаку уровня образования	<ul style="list-style-type: none">• работники с высшим профессиональным образованием;• работники со средним профессиональным образованием;• работники с начальным профессиональным образованием;• работники без профессионального образования

№№ п.п.	Подход к структуризации	Категории сотрудников (элементы структуры человеческого капитала организации)
2.	По возрастному признаку	<ul style="list-style-type: none"> • работники моложе 18 лет; • работники от 18 до 25 лет; • работники от 25 до 45 лет; • работники от 45 до 60 лет; • работники старше 60 лет
3.	По признаку трудовых функций	<ul style="list-style-type: none"> • менеджеры; • специалисты; • исполнители
4.	По признаку формы найма	<ul style="list-style-type: none"> • штатные работники; • работники – совместители; • работники, привлеченные на временной основе
5.	По признаку стажа работы	<ul style="list-style-type: none"> • работники, отработавшие в организации менее 1 года; • работники, отработавшие в организации от 1 года до 5 лет; • работники, отработавшие в организации от 5 до 10 лет; • работники, отработавшие в организации более 10 лет

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 соответствии 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. К ним относятся не только хронические алкоголики, наркоманы и лица с выраженными отклонениями в психике. В значительно большей степени «кадровый балласт» представлен людьми, в которых на генетическом уровне заложено отвращение к любой созидательной трудовой деятельности. В силу этого они объективно не в состоянии полноценно исполнять установленные должностные функции, вне зависимости от созданных им организационных, социально-экономических условий труда и эффективности системы HR-менеджмента. 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, всегда воспринимаемых «кадровым балластом» как незаслуженное наказание, провоцирующее его представителей к откровенно нелояльным поступкам – от примитивного саботажа до инициативного разглашения конфиденциальной информации. В отношении рассматриваемой категории сотрудников существует только два эффективных метода HR-менеджмента:

- при выявлении соответствующих личностных качеств у кандидата на трудоустройство еще на стадии отбора, единственным правильным решением будет отказ в найме;
- при выявлении этих качеств у имеющихся работников (что намного более вероятно), оптимальным вариантом будет скорейшее их увольнение под любым возможным предлогом.

К «кадровой элите» относят наиболее ценную для работодателя, но крайне немногочисленную категорию работников. В структуре человеческого капитала организации ее представители играют роль «золотого запаса», нуждающегося в особом внимании и защите. Основным критерием принадлежности к этой категории являются не высочайшие профессиональные компетенции (это автоматически подразумевается), а личностные качества сотрудника, более конкретно – его уникальная трудовая ментальность, никак не связанная с ментальностью национальной. Ниже сформулированы наиболее характерные признаки этой особо ценной части человеческого капитала:

- способность к полной концентрации на процессе работы, исключающей само понятие «нормированного рабочего дня»;
- готовность принести собственные имущественные и карьерные интересы в жертву возможности заниматься именно любимой работой;
- «физическая» неспособность сознательно допустить не только прямой брак в работе, но и недостаточно высокие ее результаты по оценке самого работника;
- высшая степень удовлетворенности результатами завершенной работы обеспечивается собственной высокой оценкой, а не благодарностью (в том числе – материальной) со стороны работодателя;
- принципиальное неучастие в каких-либо горизонтальных или вертикальных трудовых конфликтах, единственный повод для конфликта с руководством – не обеспеченные условия или ресурсы, необходимых для успешной работы.

При организации трудовых отношений с представителями «кадровой элиты» работодатель должен соблюдать несколько правил:

Во-первых, основной задачей руководителя при планировании их трудовой деятельности является обеспечение реальности срока достижения результатов, в части его нижней границы (работник скорее предложит слишком короткие сроки).

Во-вторых, основными задачами руководителя при организации их трудовой деятельности является полноценное ресурсное обеспечение самого рабочего процесса, а также создание максимально комфортных социальных и психологических условий труда.

В-третьих, основной задачей руководителя в процессе оперативного контроля над их деятельностью является разумное ограничение уровня текущей нагрузки (пресечение возможности работы «на износ» или «профессионального выгорания»).

В-четвертых, нельзя загружать их работой, не требующей столь высокой ответственности и квалификации.

Наконец, 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. Вместе с тем, работодателю следует помнить еще об одной важной особенности в поведенческой модели большинства работников. В процессе трудовой деятельности представители «кадрового стандарта» склонны ориентироваться скорее на худших, а не на лучших коллег. Поэтому отсутствие в конкретной организации эффективной системы HR-менеджмента способно подтолкнуть их к снижению трудовой активности.

1.3 Факторы развития человеческого капитала

Факторы развития человеческого капитала включают следующие сочетания индивидуальной и производственной деятельности: Сочетание природных и приобретенных в результате обучения и жизнедеятельности способностей и физической энергии с востребованностью их на производстве с последующими оптимальными затратами. Сочетание знаний и опыта, используемого человеком в сфере общественного воспроизводства, с ростом производительности труда и повышением эффективности производства. Запас знаний, способностей и навыков накапливается в процессе целесообразного сочетания производственной деятельности и соответствующего мотивирования работника. Увеличение индивидуальных доходов сочетается с воспроизводством человеческого капитала в широком понимании (дополнительное образование, профессиональная переподготовка реинвестируются в производственную деятельность). Происходит процесс кругооборота: собственно человеческий капитал способствует эффективности производства, эффективное производство инвестирует в развитие человеческого капитала. Следовательно, факторы развития человеческого капитала и собственно их влияние на развитие капитала имеют характер циклически повторяющегося процесса. Этот процесс бесконечен, поскольку стремление к увеличению индивидуального и национального богатства не имеет верхнего предела. Факторы развития человеческого капитала обуславливают алгоритм, на котором основано развитие человеческого капитала, данный алгоритм показан на рисунке 2.

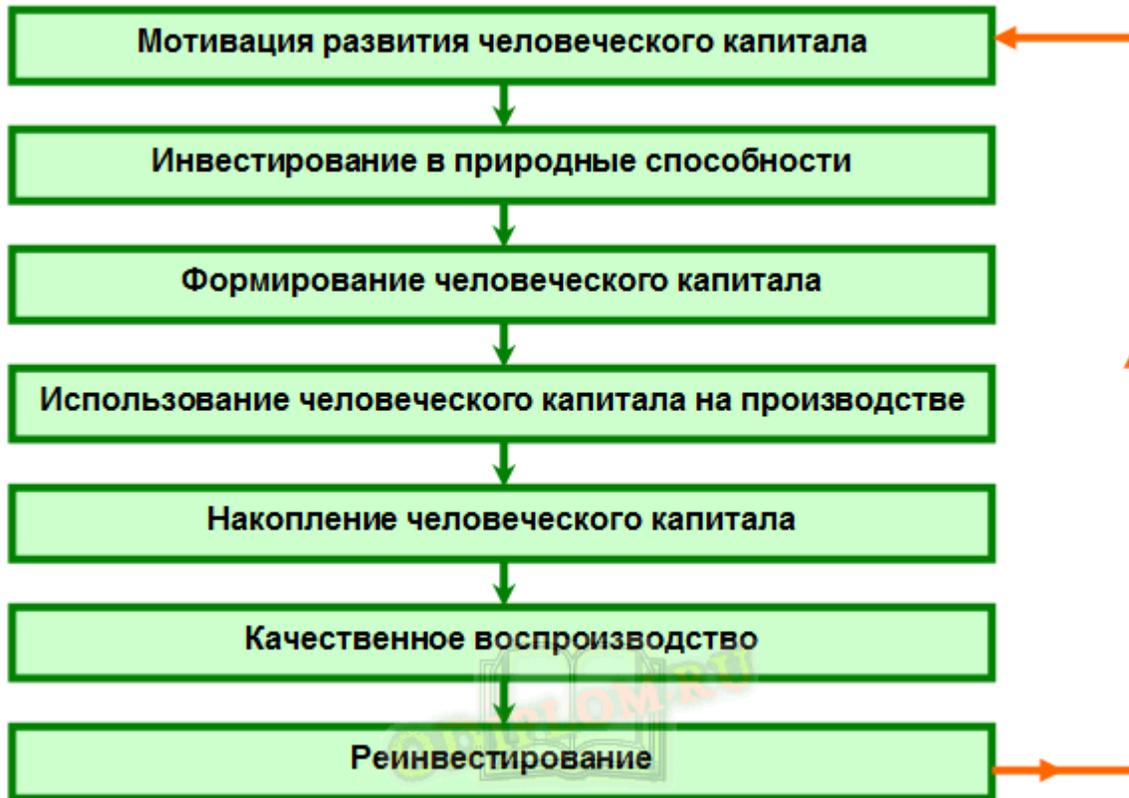


Рисунок 2 – Развитие человеческого капитала.

процесс развития человеческого капитала носит организационно-комплексный характер. Обновление человеческого капитала сопровождается развитием возможностей и способностей индивида с последующей их реализацией. Поэтому мотивами, влияющими на этот процесс, могут быть как материальные, так и духовные.

Можно справедливо утверждать, что основными мотивами развития человеческого капитала выступают следующие: физиологические мотивы, мотивы безопасности, социальные мотивы, мотивы уважения, мотивы самоуважения.

За счет увеличения индивидуальных доходов собственников человеческого капитала происходит экономический рост экономики страны – так можно охарактеризовать влияние человеческого капитала на экономический рост.

Глава 2. Воздействие человеческого капитала

2.1 Роль человеческого капитала для развития предприятий

Значение капитала, вложенного в материальные ресурсы, снижается.

Эффективность сельского хозяйства, пищевой промышленности все меньше

определяется материальными активами: размерами землевладения, производственными зданиями, машинами, техникой; в большей степени ценность предприятий формируют "нематериальные ресурсы" – идеи, предприимчивость и творчество персонала, стратегически-интеллектуальное объединение партнеров и т.д. Главное, на что расходуются ресурсы, – это генерация идей, поиск информации, ее обработка, быстрое практическое их применение для производства продукции и получения прибылей. Действительно, чтобы реализовать стремление ускорить экономический рост, ликвидировать бедность и перейти к инновационному типу развития, необходимо уже сегодня начать создание системы, которая стимулировала бы инвестирование в человеческий капитал. Накопление человеческого капитала и последующее его использование позволит решить проблемы экономического роста на уровне национальной экономической системы. Среди особенностей накопления и финансовых вливаний в человеческий капитал в России необходимо отметить положительные тенденции к росту числа работников, увеличивающих свой человеческий капитал путем повышения квалификации и приобретения новых профессиональных навыков. Это определенно является плюсом. В то же время общая низкая культура среди работников и работодателей в отношении рефинансирования человеческого капитала является ограничивающим условием для интенсивного экономического роста. В современных условиях человеческий капитал в России является главным фактором интенсификации экономического роста.

В качестве интегративной основы роста предприятий в современных условиях может выступать человеческий капитал, который сам является фактором развития предприятий (Таблица 1).

Человеческий капитал, как фактор роста и развития

Экономическая эффективность
предприятий:

Социальная эффективность предприятий:

Внедрение новых технологий

Инвестиции в знания и навыки персонала

Рост производительности труда	Развитие предприимчивости работников и руководителей предприятий
Рост эффективности производства	Продвижение персонала
Рост национального богатства	Оптимизация структуры предприятий
Качественное развитие экономики	Обеспечение персонала достойной работой

Таблица 1- Человеческий капитал, как фактор роста и развития предприятий

Таким образом, прослеживается система взаимосвязанных элементов: развитие экономики и социальных факторов в обществе позволяет "задействовать" факторы развития человеческого капитала, приводящие к росту производительности труда на предприятиях, росту эффективности предприятий за счет внедрений новых технологий и инвестирования в персонал. Следовательно, значимость человеческого капитала для предприятия проявляется в его возможностях обеспечения экономического развития. Хозяйствующий субъект добивается успеха, развивая свою производственно-коммерческую деятельность с учетом человеческого капитала.

Среди типичных проблем, связанных с использованием человеческого капитала на предприятиях, можно выделить следующие:

1. Низкий уровень развития системы оценки человеческого капитала, ограничивающейся часто традиционным подходом.
2. Низкая степень использования человеческого капитала предприятия ведет к снижению эффективности и производительности труда, использования фонда рабочего времени.
3. Часто наличествует недостаточно продуманная политика использования трудовых ресурсов и человеческого капитала в целом, либо данная политика вообще отсутствует.

Следовательно, в современных условиях требуется реализация на предприятиях мер, направленных на устранение типичных проблем и недостатков и формирование объективных подходов к системе оценки, развития и использования человеческого капитала.

2.2 Инвестирование в человеческий капитал организации

Сегодня одним из важнейших компонентов вложений в человеческий капитал во всех странах являются расходы на обучение на производстве. В любом обучающем проекте до 80% знаний приходится на самостоятельное обучение. Особенно это относится к профессиям специалистов - исследователей, учителей, врачей, которые призваны непрерывно обновлять квалификацию через индивидуальное изучение литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере деятельности, опыта и оценок (мнений) других людей, проходить переподготовку через определенное время.

Инвестирование в человеческий капитал организации – управленческий процесс, направленный на непрерывное повышение его стоимости путем целевого финансирования затрат, связанных с развитием персонала.

В системе менеджмента этот вопрос специально изучается с двух позиций:

- общая стратегия хозяйственного поведения работодателя при организации трудовых отношений, а также организационные аспекты управления развитием человеческого капитала включены в предметную область HR-менеджмента;
- управление финансовыми вложениями в развитие человеческого капитала в целях обеспечения их рентабельности для организации работодателя изучаются в рамках специальных дисциплин «Инвестирование в человеческий капитал организации» и «Финансовый менеджмент».

Основными направлениями инвестиций в человеческий капитал, осуществляемых за счет работодателя, выступают:

- все формы дополнительного профессионального обучения персонала;
- создание комфортных психологических условий для его работы;
- поддержание хорошего физического здоровья сотрудников, как одного из условий их высокой работоспособности;
- содействие удовлетворению определенных духовно-нравственных и культурных потребностей сотрудников, направленное на сохранение и развитие полезных для работодателя личностных качеств.

2.3 Влияние качества человеческого капитала на конкурентоспособность организации

Роль человеческого капитала в деятельности организации оценивается с различных позиций, но с единым результирующим выводом – именно человек как работник и соответствующий трудовой человеческий коллектив является главной ценностью любого хозяйствующего субъекта. Причиной этого является влияние качества человеческого капитала на конкурентоспособность организации. Факт наличия подобной взаимосвязи подтверждается с помощью нескольких аргументов, выбор которых определяется фундаментальными положениями теории конкуренции.

Во-первых, важнейшие критерии конкурентоспособности продукции (или услуг), а именно их качество и себестоимость зависят не столько от сырья, материалов, производственного оборудования и технологий, сколько от работников, которые все это используют в процессе производства. От их компетентности и ответственности при исполнении непосредственных служебных обязанностей прямо зависят:

- соблюдение технологической дисциплины;
- рациональное расходование сырья и материалов;
- соблюдение правил эксплуатации оборудования;
- культура обслуживания клиента.

Все это в совокупности обеспечивает привлекательное для потенциального потребителя соотношение цены и качества товара или услуги организации. Напротив, при использовании работодателем неквалифицированного и, тем более, безответственного персонала даже самое современное оборудование, инновационные технологии и высококачественное сырье не защитят от перерасхода сырья, брака, вынужденных простоев из-за поломок станков и механизмов.

Во-вторых, наиболее перспективным способом быстро улучшить конкурентные позиции организации сегодня является разработка и внедрение разнообразных инноваций. Они могут быть реализованы по любому направлению ее деятельности:

- Коммерческому (например, новые технологии продвижения товара на рынок, не имеющие ранее аналогов подходы к организации обслуживания клиента и другое);

- Финансовому (например, новые технологии налогового планирования, математическое моделирование финансовых операций и т. и другое.);
- Технологическому (например, ресурсосберегающие технологии, автоматизация производственных процессов и другое);
- Кадровому (например, новые технологии отбора кандидатов на трудоустройство, нетрадиционные подходы к мотивации персонала и другое).

При этом за любой из таких инноваций, повышающих конкурентоспособность организации, стоит ее непосредственный разработчик в лице специалиста или целого коллектива. От другой части персонала организации зависит насколько быстро та или иная инновация будет внедрена, следовательно, начнет приносить отдачу.

В-третьих, во многих отраслях современной экономики между конкретной услугой, предлагаемой организацией, и ее непосредственным потребителем всегда стоит человек (продавец, официант, слесарь или менеджер автосервиса, аудитор, врач и т.п.). Ответственное его отношение к своим обязанностям проявляется в форме не только обеспечения качества самой услуги (например, ремонта автомобиля или лечения больного зуба), но и культуры обслуживания клиента. В случае отсутствия такой культуры имидж соответствующей организации на обслуживаемом рынке будет неизбежно снижаться, а вместе с ним – сокращаться и клиентская база.

В-четвертых, одним из условий сохранения и расширения клиентской базы во многих сферах предпринимательства (банковское и страховое дело, аудит, частная медицина, адвокатура и другие) выступает способность организации обеспечить сохранность клиентской тайны. В случае разглашения конфиденциальной информации бизнес-партнеров ей грозят не только иски в судебные инстанции, но и стремительный отток наиболее привлекательных клиентов из числа как юридических, так и физических лиц. Практика показывает, что основной причиной утечки такой информации выступает безответственность или прямая нелояльность персонала соответствующей организации.

В-пятых, степень сохранности финансовых ресурсов, другого имущества организации, как еще одного традиционного фактора ее конкурентоспособности, также в большинстве случаев связано с лояльным поведением персонала.

Заключение

В принципе, в заключении хочу сказать, что я рассмотрел все вопросы, которые ставил перед собой, рассмотрев само понятие «человеческий капитал», его роль в современной экономике и развитие.

В современных условиях все предприятия уделяют большое внимание повышению человеческого капитала. Он является фактором конкурентоспособности предприятия. Человек всегда был и будет выше техники, поэтому его знания, навыки и профессионализм играют большую роль в эффективной деятельности предприятия.

Рациональный подход к воспроизводству человеческого капитала, эффективное использование решают ряд проблем: помогают найти оптимальное соотношение с конечными целями предприятия, повышают экономический и социальный эффекты бизнеса.

Таким образом, человеческий капитал - совокупность имеющихся у организации наемных работников, обладающих профессиональными компетенциями, физиологическими и личностными качествами, полезными для работодателя и нуждающимися в непрерывном развитии. Человеческий капитал позиционируется в качестве необходимой составляющей совокупного капитала любого хозяйствующего субъекта. Развитие человеческого капитала организации в современных условиях реализуется в форме не столько увеличения его количественных параметров (т.е. механического приращения численности персонала), сколько улучшения его качественных характеристик.

Список литературы

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: Университет «Университет», 2017. – 680с. (Университетская серия).
2. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. 2001. № 3. - С. 23-27.
3. Мажиева В.С. Инвестиции в человеческий капитал как фактор экономического развития предприятия // Молодой ученый, №24 (210), 2018. - [Электронный ресурс] - доступ свободный по ссылке: <https://moluch.ru>.
4. Смирнов В.Т., Скоблякова И.В. Классификация и виды человеческого капитала // Креативная экономика. 05.02.2007