



В современной экономике развитию человеческого капитала придается большое значение. Человеческие ресурсы играют важную роль в деятельности отдельного предприятия, а также влияют на развитие региона и страны. Согласно «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» возрастание роли человеческого капитала является одним из основных факторов развития современной инновационной экономики. Развитие человеческого потенциала направлено на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики[1].

Исследования развития человеческого капитала приобретают в настоящее время большое значение не только для экономистов – теоретиков, но и для отдельных фирм. Резко возрос интерес экономической науки к человеческим созидательным способностям, к путям их становления и развития. В большинстве компаний начинают придавать большое значение накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала. Одним из способов накопления человеческого капитала является инвестирование в человека, в его здоровье и образование. Сегодня изучение проблем повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала, является не просто актуальным, а выдвигается в разряд первоочередных задач в структуре социально – экономических исследований. Это предполагает проведение глубоких научных исследований данной проблемы.

Понятие человеческого капитала стало интенсивно использоваться мировой наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности, выяснившей необходимость и высокую эффективность вложений в человеческий капитал. Концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе. Применение этого понятия дает новые возможности изучения таких важнейших проблем, как экономический рост, распределение доходов, место и роль образования в общественном воспроизводстве, содержание процесса труда.

Актуальность исследований развития человеческого капитала заключается в том, что совершенствование системы управления человеческими ресурсами, внедрение эффективных механизмов и грамотное управление сотрудниками позволяет предприятиям минимизировать целый ряд опасных рисков и угроз, обеспечивая

тем самым корпоративную безопасность в целом, а также быть конкурентоспособными на рынке. Все, что связано с деятельностью человека в организации, несет в себе потенциал и опасности как для организации, так и для самого человека. При этом оборотной стороной опасности являются возможные выгоды, связанные с той же непредсказуемостью человеческого фактора. Человек в организации является как важнейшим ресурсом предпринимательской деятельности, так и источником крупных потерь, и даже банкротства фирмы и ликвидации ее организационных структур, т. е. может выступать в качестве основного источника риска. Работа с такими рисками является важной составляющей деятельности организации. В связи с этим в западных корпорациях политика управления человеческими ресурсами является одним из приоритетных направлений и всегда находится в поле зрения руководства. По моему мнению главная цель системы управления человеческими ресурсами - создание результативных мотиваций, обеспечение компании высококлассными кадрами, их продуктивное использование, профессиональное и социальное развитие, удовлетворяющих и руководство предприятия, и самих работников. В свою очередь, залогом долгосрочной эффективной кадровой политики предприятий является признание достижений сотрудника, действующего на благо организации и приносящего ей значительную пользу.

Вышеизложенное позволяет определить место человека в современной организации в качестве ключевого элемента менеджмента организации в целом и менеджмента корпоративной безопасности в частности. Личность с системой взглядов, установок и предпочтений оказывается, как объектом, так и субъектом менеджмента.

В данной работе автором предпринята попытка анализа теоретических и практических аспектов развития человеческого капитала, а также его влияния на рыночные позиции и финансовые результаты организации.

## ПОНЯТИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Теория человеческого капитала накопила достаточный научный инструментарий для четкого определения сущности, содержания, видов, способов оценки и регулирования данной активной части капитала любого предприятия. Проблематика человеческого капитала широко обсуждается в научной, прикладной и учебной литературе. Человеческий капитал как экономическая категория стал одним из общеэкономических стержневых понятий, позволяющих описать и объяснить через призму человеческих интересов и действий многие экономические

процессы. Состав производительных сил и капитала, образование и распределение доходов, экономический рост и национальное богатство получают адекватное отображение в экономической науке с использованием категории «человеческий капитал» [1, с. 174].

Под человеческим капиталом в экономике понимается имеющий у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Нужно отметить, что это не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек. Значит, под понятием «человеческий капитал» нужно видеть:

- приобретенный запас знаний, умений, навыков;
- что этот запас целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, и это способствует росту производительности труда и производства;
- что использование данного запаса приводит к росту заработков (доходов) данного работника в будущем путем отказа от части текущего потребления;
- что увеличение доходов способствует заинтересованности работника, и это приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал;
- что человеческие способности, дарования, знания и т. д. являются неотъемлемой частью каждого человека;
- и что мотивация является необходимым элементом для того, чтобы процесс воспроизводства (формирование, накопление, использование) человеческого капитала носил полностью заверченный характер [2, с. 163].

К особенностям человеческого капитала можно отнести следующее:

- в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т. е. может быть накапливаемым;
- человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;
- человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;
- человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности;

- независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными и др., использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком [1, с. 147].

В содержательном плане, как было отмечено выше, человеческий капитал, включает запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые капитализируются поэтапно:

1. накопление запаса способностей человека происходит в различных фазах жизнедеятельности;
2. целесообразность использования запаса способностей ведет к росту производительности труда;
3. прирост производительности труда закономерно приводит к росту зарплат работника;
4. увеличение доходов мотивирует работника делать дополнительные вложения в свой человеческий капитал, кумулятивно его накапливать [3, с. 49].

Это понятие и характеристики человеческого капитала будут использоваться в данной работе как исходное и достаточное для решения поставленных задач. Необходимо только дополнить, что использование человеческого капитала увеличивает не только зарплату работника, но и доходы предприятий и государства. Требуется уточнения и возможность капитализации мотиваций работников. На мой взгляд, речь должна идти об уровне культуры и нравственности работника, которые формируют его репутацию и ответственное поведение, как важный вид человеческого капитала.

## КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Классификация видов человеческого капитала возможна по разным основаниям и в разных целях, что и представлено в литературе по этой проблематике. Практически все исследователи признают реальность и решающую роль интеллектуального капитала. Действительно, интеллектуальные продукты могут фиксироваться на материальных носителях (книги, отчеты, файлы баз данных), оформляться как интеллектуальная собственность и включаться в хозяйственные операции в виде вложений в капитал, продажу лицензий, куплю-продажу и учета как нематериального актива. Исследования интеллектуального капитала наиболее продвинуты и доведены до методик его эффективного использования. Это позволяет использовать результаты научного анализа интеллектуального капитала

для изучения других видов человеческого капитала.

Таким образом, структуру видов человеческого капитал можно представить следующим образом (Таблица 1) [2, с. 175].

Таблица 1. Структура видов человеческого капитала.

<b>Неотчуждаемые виды человеческого капитала (неликвидный капитал)</b>	<b>Отчуждаемые виды человеческого капитала (ликвидный капитал)</b>
Капитал здоровья (биофизический)	Социальный капитал
Культурно-нравственный капитал	Клиентский капитал (бренд-капитал)
Трудовой капитал	Структурный капитал
Интеллектуальный капитал	Организационный капитал
Организационно-предпринимательский капитал	

На основе комбинирования различных походов к классификации человеческого капитала можно предложить более укрупненную структуру его видов по уровням и собственности. Данная классификация представлена на рисунке 1.

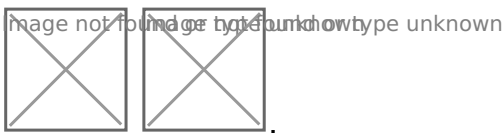
Данная классификация видов человеческого капитал позволяет рассматривать и оценивать человеческий капитал на уровне отдельного человека (микроуровень – индивидуальный человеческий капитал), отдельного предприятия или группы предприятий (мезоуровень – человеческий капитал фирмы) и государства в целом (макроуровень – национальный человеческий капитал). В структуре индивидуального человеческого капитала можно выделить капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой, интеллектуальный и организационно-

предпринимательский капитал [1, с. 182].



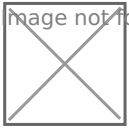
Рис. 1. Классификация видов человеческого капитала по уровням и собственности.

Человеческий капитал, являясь частью совокупного капитала представляет собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы. Виды «человеческого капитала» экономисты классифицируют по видам затрат, инвестиций в «человеческий капитал». Например, И. В. Ильинский выделяет вследствие этого следующие составляющие: капитал здоровья, капитал культуры и капитал образования. Таким образом, по его мнению, формула человеческого капитала принимает следующий вид:



где

image not found or type unknown



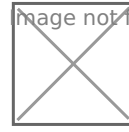
– **человеческий капитал;**

image not found or type unknown

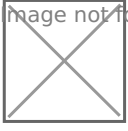


– **капитал здоровья;**

image not found or type unknown



– **капитал**

культуры;  – **капитал образования.**

Так же, человеческий капитал классифицируется по формам, в которых он воплощен:

- живой капитал включает в себя знания, здоровье, воплощенное в человеке;
- неживой капитал создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах;
- институциональный капитал представляет собой институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала [5, с. 110].

Таким образом, человеческий капитал - капитал, представленный в индивидууме потенциальной способностью приносить доход, основанной на врожденных интеллектуальных способностях и таланте, а также знаний и практических навыков, полученных в процессе обучения, образования и практической деятельности человека.

## ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ДОСТИЖЕНИЕ УСТОЙЧИВОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ПОЗИЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Все большее число менеджеров осознает, что конкурентное преимущество фирмы – это преимущество своего персонала перед персоналом конкурентов. Что одно и то же оборудование, одно и то же сырье принципиально доступны всем конкурентам. А вот технологии и способы организации работы – это единственное, чем одна организация может отличаться от другой, но они недоступны конкурентам только в том случае, если рождены в данной организации и применительно к конкретным ее условиям, и люди, работающие в организации, тщательно охраняют эти преимущества. И более того – эти технологии и способы организации дают реальное конкурентное преимущество только в том случае, если они точно и во всех деталях реализованы в деятельности работников организации. Человеческие ресурсы являются ключом эффективности функционирования фирмы на современном этапе.

В настоящее время сложилось устойчивое мнение, что эффективность (производительность) организации зависит от трех важнейших условий:

- благоприятной деловой окружающей среды;
- правильной стратегии организации;
- качества человеческих (особенно управленческих) ресурсов.

Остальные классические факторы производства – капитал, технологии, ресурсы – результат вышеназванных условий. Первые два условия – так же результаты третьего (качества менеджеров и всего человеческого потенциала организации). Многочисленные исследования в разных странах свидетельствуют, что компании, эффективно управляющие человеческими ресурсами, достигают более высокого уровня прибыльности и финансового роста, чем их конкуренты.

Конкурентным преимуществом организации являются высоко мотивированные и талантливые специалисты, способности которых трудно скопировать. Высококвалифицированные работники имеют более высокий уровень человеческого капитала, способные с помощью своих знаний совершенствовать инновации организации.

Тем не менее, трудно понять, как стимулировать сотрудников к использованию своих знаний для получения экономической выгоды организации. Люди неохотно делятся своими знаниями перед страхом потерять работу, должность, привилегии, преимущества и т. п. Инновационное развитие организации должно предусматривать как возможность развития работника, так и его обязательства перед организацией. Человеческий капитал, как фактор инновационного развития, должен включать компетенции сотрудников, например, ноу-хау, навыки, способности, а также их обязательства перед организацией, например, готовность работы в компании.

Современная рыночная экономика выражена прямыми финансовыми поступлениями. Рыночная стоимость организации формируется за счет финансового и интеллектуального капиталов. Однако, в рыночной стоимости объекта возрастает роль нематериального капитала. В настоящее время выражения ценности организации в большей степени ориентированы на поддержание ключевых сотрудников и использования их знаний и инновационных способностей, как для подчеркивания имиджа, бренда, так и для увеличения основного (финансового) капитала организации. Коллективные знания сотрудников в компаниях используются для производства богатства. Большая часть стоимости организации зависит от инновационных отношений ее сотрудников, и может быть повышена с помощью финансового стимулирования работников. Организации, которые, используя умение находить и развивать человеческий капитал,



необходимый для получения конкурентного преимущества, имеют большую возможность инновационного развития.

Многие организации осознали тот важный факт, что их реальная стоимость отражается не только финансовым капиталом, но и интеллектуальным капиталом. Интеллектуальный капитал является в настоящее время стратегическим элементом организаций. Схематично взаимосвязь между созданием рыночной стоимости организации и интеллектуальным капиталом представлена на рисунке 2 [4, с. 5].



Рис. 2. Рыночная стоимость организации.

Важной особенностью в достижении устойчивой конкурентной позиции организации является способность к внедрению инноваций. Инновацией является внедрение нового или усовершенствованного продукта, товара, услуги, или процесса, нового метода маркетинга, организационных методов. Инновация является конкурентным инструментом организации, необходимым для долгосрочного успеха.

Инновационное развитие организации в рыночных условиях играет важную роль в удовлетворении меняющихся потребностей рынка. Инновации в настоящее время считаются фундаментальным источником создания стоимости организации.

Инновационный процесс создания или внедрения инноваций неотделим от человеческого творчества, знаний и навыков сотрудников. Инновации, как умственные способности, тесно привязаны к компетенции, способности применять знания и навыки, способности опираться на предыдущие знания и генерировать

новые знания. Это означает, что инновация включает в себя создание новых знаний. Инновационные отношения в организации создают стимулы к инновациям. Стремление организации к переменам влияет на инновационную деятельность работников. Инновационный потенциал может быть связующим звеном в отношениях между организациями, человеческим капиталом и эффективностью организации.

Таким образом, для создания новых или улучшенных продуктов, организациям необходимо по-новому перераспределить ресурсы, объединить ресурсы, или объединить новые ресурсы с существующими ресурсами как внутри организации, так и вне организации. Как правило, практику инновации можно понимать как комплекс деятельности, в которой новые знания используются в коммерческих целях.

Организационные перемены тесно связаны с человеческим капиталом. Человеческий капитал влияет на основные результаты инновационной деятельности организации: продукт, процесс и менеджмент инноваций. Взаимосвязь между человеческим капиталом и инновациями отображена на рисунке 3.

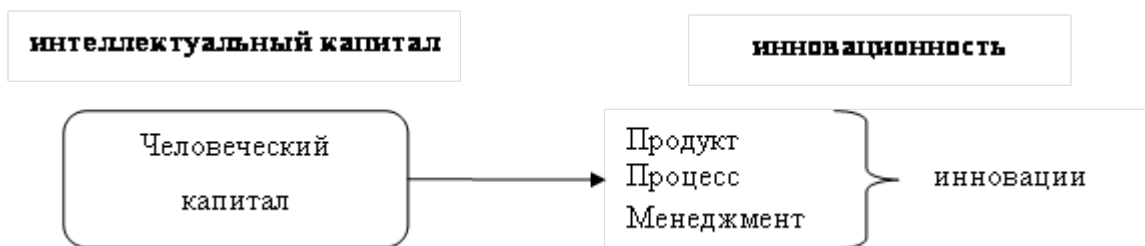


Рис. 3. Взаимоотношения человеческого капитала с инновациями.

Существенное влияние на инновационный продукт, инновационный процесс, стимулы к инновациям оказывает человеческий капитал. Инновации сильно зависят от знаний, которые могут служить в качестве основы конкурентных преимуществ. Сущностью инновационного развития является взаимосвязь знаний и инноваций. Организации с высоким содержанием интеллектуального капитала имеют большую возможность по созданию инновационного продукта.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Синтезируя полученные результаты можно сделать вывод о том, что человеческий капитал – важнейший ресурс рыночной экономики. Только опытная

квалифицированная рабочая сила способна управлять высокотехнологическим процессом. Кроме этого, необходимо знание деловой конъюнктуры, рыночных возможностей, способов их практического применения, но и в этом случае нам необходимы знания человека, его капитал, используемый в процессе производства для создания богатства общества.

Человеческий капитал, являясь частью совокупного капитала, представляет собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы. Человеческий капитал не отделим от его носителей – работников отдельной фирмы или населения региона или страны.

Физиологические свойства и природные способности человека, получаемые наследственным путем, являются базовой частью человеческого капитала, называемой отдельными авторами капиталом здоровья. Другая его часть в виде знаний, умений и навыков является приобретенной в результате затрат самого человека и общества.

Данный капитал, как и другие виды капитала, может быть использован в сфере общественного производства и является одним из факторов повышения эффективности последнего.

Человеческий капитал используется его носителями для получения дохода, поэтому увеличение дохода мотивирует индивидуумов на увеличение своего интеллектуального потенциала путем образования и повышения квалификации. Другими словами, для того, чтобы процесс воспроизводства человеческого капитала носил заверченный характер, должна быть установлена связь между величиной приобретенной части данного капитала и доходом человека.

Уровень экономического развития все в большей степени определяется состоянием нематериальных форм богатства, творческим потенциалом человека и сфер, обеспечивающих развитие личности и формирование нового знания. Указанные изменения нашли теоретическое обоснование в экономической науке и, прежде всего, в теории человеческого капитала.

Современная кадровая политика отечественных организаций обеспечивает наиболее эффективное использование человеческого капитала компании, делает заинтересованными своих сотрудников в данном виде деятельности. Анализ эффективности инвестиций в человека показывает насколько значимым становится для организаций затрачивать огромные средства на здоровье и образование

работников, поскольку в будущем обеспечивается большой доход всей компании.

Выделяя в структуре человеческого капитала три основных составляющих – капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры, современная наука в качестве решающего фактора развития человеческих ресурсов и экономического роста рассматривает образование и, в особенности, его высокие уровни. Это связано со специфической функцией системы высшего образования, заключающейся в формировании и совершенствовании активного элемента процесса производства, в накоплении интеллектуального потенциала, который в значительной мере определяет эффективность и конкурентоспособность национальной экономики. Высшее образование вооружает человека методологией выбора во все возрастающем потоке информации, развивает его креативные способности.

Человеческий капитал является центральным элементом интеллектуального капитала организации, трансформируясь в инновационный потенциал организации, и влияет на общее инновационное развитие организации.

## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Борисов Е. Ф. Экономическая теория: учеб. пособ. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2015. 384 с.
  2. Козырев В. М. Основы современной экономики: учеб. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2015. 432 с.
  3. Кончакова Л. Н., Чугунова С. В. Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал предприятия // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. Т. 3, № 13. С 48-50.
  4. Носкова К. А. Влияние человеческого капитала на инновационное развитие организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. № 12 (27). С 1-10.
  5. Шумар М. С. Требования к человеческому капиталу в современных условиях // Современный менеджмент: проблемы и перспективы. 2016. № 5. С 108-133.
- 
1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 06.10.2008 г. № 38-р. [↑](#)