

image not found or type unknown



Человеческий капитал - «совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом». Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь - Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду - образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы - затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

«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 ЧК как производительного фактора развития».

В национальном богатстве человеческий капитал в развитых странах составляет от 70 до 80 %. В России около -- 50 %.

Элементы теории человеческого капитала (ЧК) существовали с тех давних пор, когда формировались первые знания и система образования.

В научной литературе понятие человеческого капитала (Human Capital) появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых - экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера (1992 г.). За создание основ теории человеческого капитала (ЧК) им были присуждены Нобелевские премии по экономике -- Теодору Шульцу в 1979 г., Гэри Беккеру в 1992 г. Вложил существенный вклад в создание теории ЧК и выходец из России Саймон (Семен) Кузнец, получивший Нобелевскую премию по экономике за 1971 г.

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.

Человеческий капитал, который сегодня рассматривается как элемент интеллектуального капитала, напрямую влияет на капитализацию организации, особенно в тех случаях, когда основным активом компании являются люди. При этом человеческий капитал, его капитализация очень часто рассматриваются как основные критерии оценки работы службы управления человеческими ресурсами. Шульц давал следующее определение человеческого капитала: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом». Однако человеческий капитал принято определять следующим образом. Человеческий капитал -- это сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком определенный запас здоровья, знания, навыки, способности, мотивации, которые ведут к росту квалификации работника, целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности и качества его труда и тем самым ведут к росту заработков данного человека. Характеристики человеческого капитала. Один из теоретиков человеческого капитала Г. Беккер говорил о следующих характеристиках человеческого капитала, а, следовательно, и об объектах инвестиций.

В современной теории в человеческом факторе выделяются три основных элемента:

- 1) Человеческий капитал, которому соответствует доход на этот капитал;
- 2) Природные способности, которым соответствует рента на эти способности;
- 3) Чистый труд.

Все элементы вместе характеризуют труд в общепринятом смысле, а первые два - человеческий капитал.

С.А. Дятлов дал определение человеческого капитала как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в

той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым влияют на рост доходов (зарботков данного человека)».

Главное отличие человеческого капитала от вещественного состоит в том, что человеческий капитал воплощен в человеке и не может продаваться, или передаваться, или оставляться в наследство по завещанию, как деньги и материальные ценности. Но он может использоваться во внутрисемейном производстве человеческого капитала следующих поколений.

В человеческом капитале можно выделить ряд компонентов. Единообразного общепринятого перечня этих компонент пока не составлено.

Г. Беккер предлагает выделить в нём капитал образования (знания общие и специальные), капитал здоровья, капитал профессиональной подготовки (квалификация, навыки, производственный опыт), капитал миграции, а также обладание экономически значимой информацией и мотивацией к экономической деятельности.

Л. Туроу включает в человеческий капитал такие черты, как «уважение к политической и социальной стабильности».

В. Марцинкевич пытается выявить влияние активности, ответственности, честности, коллективизма, коммуникабельности на созидательные способности человека, то есть параметров, вообще говоря, трудноизмеримых или даже вряд ли поддающихся измерению и, соответственно, не поддающихся верификации.

И. Ильинский предлагает выделять в человеческом капитале образование, здоровье и общую культуру.

В любом случае, выделение компонент человеческого капитала носит скорее качественный, чем количественный характер, их количественное измерение связано с большими трудностями операционального характера. Измерение как самих факторов, влияющих на накопление каждого компонента, так и величины или доли её в общем объёме человеческого капитала проблематично, если только не использовать метод аккумуляции затрат на развитие соответствующих характеристик человека, что не всегда может показывать их экономическую ценность. Кроме того, природные, биологически наследуемые способности человека: запас его здоровья, красота, интеллектуальные (например, математические) способности человека являются своеобразным бесплатным даром

его предков.

В последнее время все чаще звучат слова об инновациях и модернизации отечественной экономики. Разразившийся финансовый кризис привлек еще больше внимания к данной проблеме. Темпы роста основных экономик мира существенно сократились, и Россия оказалась в сложной ситуации вызова. Наша экономика не обладает тем запасом прочности, что есть у лидеров современного мира. Кроме того существуют пределы роста национальной экономики, преодоление которых возможно исключительно на основе инновационного пути развития, и наша страна, как это ни печально осознавать, этих границ уже достигла.

«Инновационная экономика (экономика знаний, интеллектуальная экономика) - тип экономики, основанной на потоке инноваций, на постоянном технологическом совершенствовании, на производстве и экспорте высокотехнологичной продукции с очень высокой добавочной стоимостью и самих технологий».

Начиная со второй половины XX века, интерес к роли человеческого капитала в экономике возрос, что связано с объективными причинами: перспектива развития государств в условиях перехода к постиндустриальному производству связана с решением проблем сохранения, наращивания, грамотного использования и умелой коммерциализации интеллектуального потенциала как одного из важнейших стратегических факторов экономического роста. В современных условиях конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в значительной степени определяются как раз накопленным и реализованным человеческим капиталом. Именно люди, с их образованием, квалификаций и опытом определяют границы и возможности технологической, экономической и социальной модернизации общества, именно они формируют новую отрасль общественного производства - индустрию информационно - интеллектуальных продуктов.

В действующей «Стратегии развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года» определены целевые индикаторы, направленные на становление инновационной экономики в России:

1. Устойчивый рост внутренних затрат на исследования и разработки.
2. Укрепление престижа российской науки, усиление притока молодых кадров в научную сферу.

3. Повышение патентной активности, рост капитализации научных результатов.
4. Повышение уровня инновационной активности в сфере малого бизнеса.
5. Повышение инновационной активности в экономике.
6. Рост удельного веса инновационной продукции, как в общем объеме продаж промышленной продукции, так и в экспорте промышленной продукции.

Однако, как показывает практика, данные цели достигнуты не были. Как отмечает исследователь Сушкова Н.А., целевой показатель «Внутренние затраты на исследования и разработки, в % к ВВП» в соответствии со Стратегией к 2015 г. должен достичь уровня 2,15%. Объективно в короткие сроки подобного уровня Россия не достигнет. Между тем, наиболее развитые страны (США, Япония, Германия) еще в 2003 г. демонстрировали рост показателя до 2,6-3,2. Показатель удельного веса предприятий, осуществляющих технологические инновации по прогнозам к 2015 г. должен достичь уровня 20,0%, в то же время в развитых странах этот показатель превысил 30,0% в Японии и 60% в Германии еще в 2003 г. Показатель удельного веса инновационной продукции в общем объеме продаж сегодня почти в 5 раз ниже запланированного и более, чем в 10 раз ниже показателей, достигнутых развитыми странами.

Таким образом, для своевременного становления российской экономики на инновационные рельсы развития необходимо, прежде всего, превратить интеллект, творческий потенциал человека в ведущий фактор экономического роста и национальной конкурентоспособности. Для этого необходимо совершенствовать методы формирования качественного человеческого капитала, в особенности, такие как отбор, мотивация и интеллектуализация трудовых ресурсов.

Грамотно поставленная и организованная система отбора человеческого капитала может выступать мониторинговым инструментом кадровых технологий предприятия, так как позволяет выявлять и определять профессиональные и личностные компетенции работников, а также диагностировать проблемные зоны в функционировании бизнес -- процессов и способствовать устранению возникающих недостатков.

Отбор качественного человеческого капитала может преследовать различные цели: бизнес-ситуация хозяйствующего субъекта; модернизация технологии и организации производства; формирование или трансформации организационной

культуры; выявление стратегических и тактических разрывов в компетенциях сотрудников и решаемых ими задач; определение направлений и разработка траекторий совершенствования профессиональных и личностных компетенций работников. При этом общей платформой этих целей может выступать конкретная производственная задача, которая в настоящее время имеет инновационный вектор.

В качестве возможных инструментов отбора возможно использование различных методик, например, STAR и ABC-анализа.

По мнению исследователя Субботиной И.Ю., для осуществления дифференциации работников, необходимо иметь механизм отбора и оценки качественного человеческого капитала, который должен базироваться на следующих принципах:

- объективность - система оценки реализации производственных функций работниками предприятия должна опираться на прозрачные критерии оценки, что обеспечит объективность полученных результатов;
- вовлеченность - непосредственное участие работников в процессе оценки;
- однородность - применение одинаковых критериев для оценки всех работников предприятия;
- дифференцированность - выделение определенных критериев для оценки результативности труда работника в зависимости от его положения на предприятии;
- конфиденциальность - результаты оценки должны предоставляться исключительно оцениваемому работнику, его непосредственному руководителю, а также передаваться в структурные подразделения, которые занимаются развитием персонала;
- независимость - привлечение к оценке группы независимых оценщиков;
- регламентация - наличие утвержденных регламентов для реализации процедур оценки и распространение их среди оценщиков;
- доступность - обеспечение оценщиков официальной системой доступа к материалам, предназначенным для оценки результативности труда;

- информированность - наличие системы предоставления соискателям информации об используемых в процессе оценки стандартов, по которым оценивается результативность труда;

- обратная связь - наличие официальной системы пересмотра результатов оценки для соискателей, не согласных с ее результатами, на основе подачи апелляции в соответствующие органы.

Функции человеческого капитала на микроуровне:

1) Прогностическая. Исследование человеческого капитала позволяет через диалектическую связь возможности и действительности оценить степень использования человеческого капитала работников, коллективов, регионов страны и на этой основе создать условия для повышения конкурентоспособности, инновационной активности, экономического роста;

2) Производственно-экономическая. С помощью человеческого капитала человек непосредственно включается в процесс производства товаров и услуг. Чем более высокого качества достигает человеческий капитал индивида, тем более качественными будут его трудовая деятельность, выпускаемые им товары и услуги, необходимые для нормальной жизнедеятельности людей и удовлетворения их потребностей, тем больший доход он будет приносить предпринимателю.

Функции человеческого капитала на макроуровне включают:

1) Трансляционную, которая заключается в преемственности, передаче из прошлого в будущее человеческого капитала, которым располагает общество. При этом передается только та часть человеческого капитала, которая востребована новым временем;

2) Стратегическую, проявляющуюся в том, что человеческий капитал является одним из элементов, сопутствующих развитию государства, движению научно-технического прогресса в рамках государства, экономическому росту.

Необходимость в повышении конкурентоспособности человеческого капитала в России назрела рядом обстоятельств:

Во-первых, это угроза деградации и истощения человеческого капитала страны, что связано, в первую очередь, с низким уровнем жизни основной массы населения, сокращением его численности, падением качества массового образования и здравоохранения. Воспроизводство качественной рабочей силы, рост качества

человеческого капитала возможны лишь при более полном удовлетворении потребностей людей в жизненных средствах, обеспечивающих накопление знаний, умений, навыков и других способностей человека.

Во-вторых, проблема также обусловлена становлением рыночных отношений в сфере труда, что приводит к возникновению ряда противоречий, связанных, прежде всего, с несоответствием сложившейся профессионально-квалификационной структуры кадрового потенциала предприятий страны новым видам труда, требующим иных, более качественных профессиональных и квалифицированных способностей человека. Выполнение этих видов труда происходит преимущественно специалистами, имеющими низкий уровень подготовки.

В-третьих, влияет и низкая доля человеческого капитала в национальном богатстве страны. В России богатство создается в основном за счет природного капитала, который из-за низкого качества человеческого и воспроизводственного капиталов неэффективно используется в экономике, а функционирование наиболее сложных, наукоемких видов производств, научных исследований - свертывается.

Именно в этих сферах деятельности возрастает потребность в человеческом капитале более высокого уровня, в инновационной активности людей, что в свою очередь содействует росту качества трудовых ресурсов страны.

Таким образом, качество человеческого капитала будет определяться качеством трудового потенциала работника, компетентностью, производительностью и сложностью его труда.