

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОЙ ФИРМЫ

Панкратова А.А., Шикун О.В.

*г. Брянск, Брянский государственный инженерно-технологический университет*

*Научный руководитель: Азаренко Н.Ю., доцент кафедры государственного управления  
и финансов, г. Брянск, Брянский государственный инженерно-технологический университет,  
кандидат экономических наук*

Развитие информационной экономики существенно изменило место и роль человека в условиях нового типа хозяйствования. Умения и способности человека вышли на первый план в общественном производстве. Человеческий капитал на сегодняшний день играет важную роль в экономике страны. За счет развития человеческого капитала можно увеличить конкурентоспособность страны, повысить эффективность производства. Его развитие способствует экономическому росту страны. Переход на инновационный путь развития невозможен без привлечения человеческого капитала.

Понятие «человеческий капитал» приобретает в настоящее время большое значение не только для экономистов-теоретиков, но и для отдельных фирм. Резко возрос интерес экономической науки к человеческим создательным способностям, к путям их становления и развития. В большинстве компаний начинают придавать большое значение накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала. Сегодня изучение проблем повышения эффективности использования производительных сил людей в форме человеческого капитала является актуальным. Более того, выдвигается в разряд первоочередных задач в структуре социально-экономических исследований.

Актуальность данной темы заключается в эффективности использования и развития человеческого капитала как приоритетным направлением многих ведущих стран мира. Именно он способствует повышению качества жизни, а также росту эффективности национальной экономики.

Целью работы – рассмотрение теоретических и практических основ человеческого капитала и его роли в развитии современной экономики в России.

Задачи работы:

- Определить сущность и понятие человеческого капитала;
- Выявить основные проблемы использования человеческого капитала в России;
- Рассмотреть способы повышения эффективности использования человеческого капитала в современной России.

### Понятие и характеристика 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 капитала:

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.

Специфические особенности понятия человеческого капитала представлены на рис. 1.

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 ресур-

сов, тогда как управленческое воздействие в теории управления людьми направлено на построение систем управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом.

Взаимосвязь между этими аспектами представлена на рис. 2.

Теория человеческого капитала была разработана учеными-экономистами, среди которых наибольший вклад в разработку внесли Т. Шульц и его последователь Г. Беккер. Ими были заложены методологические основы и основные элементы теории человеческого капитала. В таблице приведены несколько определений понятия человеческий капитал зарубежных авторов.

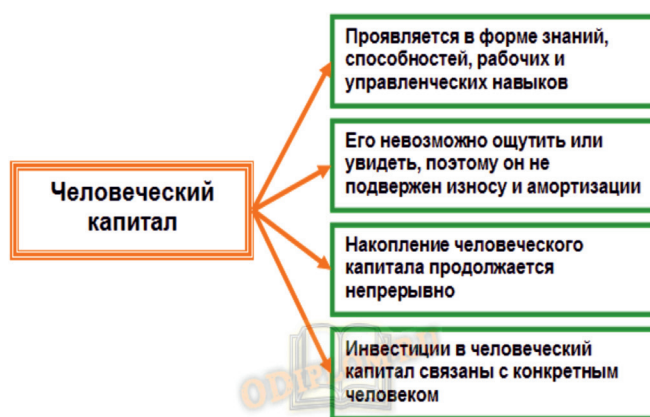


Рис. 1

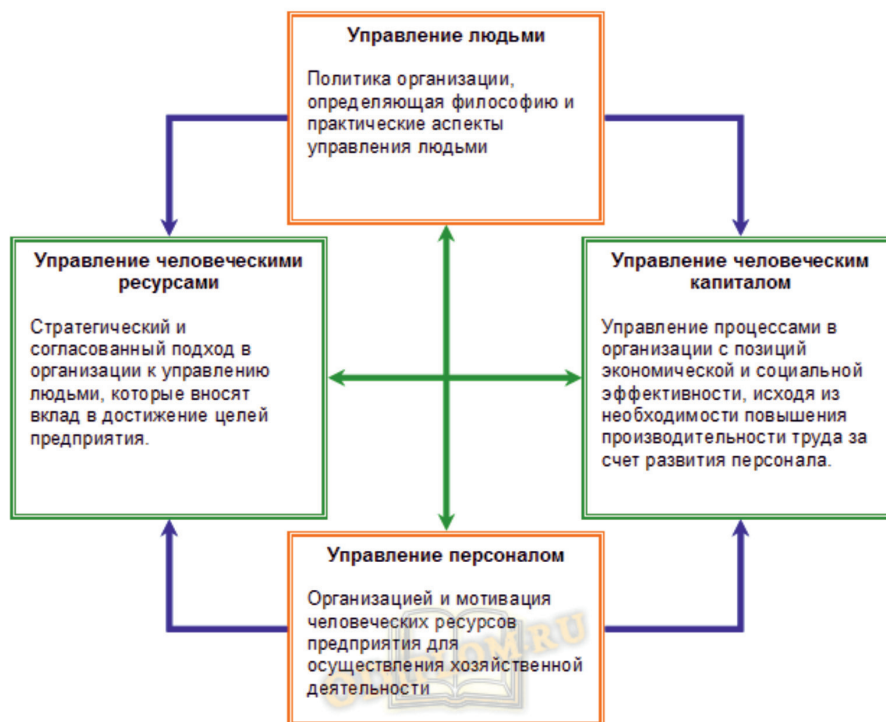


Рис. 2

Шульц утверждал, что «благосостояние людей зависит не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний». Именно этот качественный аспект экономики он определил как «человеческий капитал». Его зарубежные апологеты придерживались аналогичного подхода, постепенно расширяя трактовку человеческого капитала.

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.

#### **Методы оценки стоимости человеческого капитала**

Оценка стоимости человеческого капитала, как на уровне страны, так и на уровне фирмы всегда вызвала множество споров среди экономистов. Ещё У. Петти попытался дать денежную оценку полезных свойств человека. Одна из первых формулировок этой проблемы обнаруживается в его «Политической арифметике» (1676 г.). «Стоимость человека» он определял размерами дохода, который человек производит.

Для начала выделим существенные характеристики человеческого капитала как универсального ресурса по критерию стоимости:

а) начальная стоимость – чистая приведённая стоимость расходов, необходимых для организации найма и обучения работников, которая должна быть уменьшена на величину выгод, получаемых вследствие преимущества фирмы в координации по сравнению с набором индивидуальных контрактов;

б) цена замены – стоимость ресурсов, которые выводятся из экономической деятельности в результате формирования человеческого капитала;

в) альтернативная стоимость – ценности, которые могли бы быть получены с помощью трудовых ресурсов в наилучшем из

оставшихся возможных вариантов их применения;

г) чистая приведенная стоимость будущих доходов, которые предприятие будет получать дополнительно за счет человеческого капитала.

Описание состава затрат по формированию человеческого капитала учитывает затраты на рекрутинг и отбор – поиск, объявления в прессе, почтовые расходы, приглашения, расходы на проживание, проведение интервью. Затраты на работу с теми претендентами, которым было отказано в найме, учитываются затем в затратах по найму принятых работников. Затем следует учесть также затраты на оформление контракта и введение в курс дела принятого на работу.

После приема сотрудника на работу, как правило, необходимы затраты на его обучение. Человека знакомят со спецификой профессиональной деятельности, он должен воспринять культуру организации. Большую часть затрат в этом случае составляет зарплата работника, которую он получает в течение периода обучения. Следует также учитывать альтернативную стоимость времени, потраченного наставниками, а также снижение производительности труда других работников, которые вынуждены исправлять возможные ошибки новичка. Оценивая человеческий капитал отдельного индивида, следует учесть в его общей стоимости затраты, которые он предпринял в поисках работы и достижении требуемого уровня подготовки.

Различают обучение общепрофессиональное и специальное. Затраты на общепрофессиональное обучение имеют целью поднять общий уровень подготовки работника в рамках определенной профессии. Необходимость такого обучения обусловлена развитием профессии, научно-техническим прогрессом, инновациями и требованиями инвестиционного проектирования в рамках организации. Следовательно, затраты на общепрофессиональное обучение работников повышают конкурентные преимущества предприятия и способствуют увеличению прибыли в долгосрочном периоде. В таком случае их можно рассматривать как часть постоянных затрат. Так как работник не может компенсировать эти затраты, хотя в результате возрастают его конкурентные преимущества, чаще всего обучение оплачивает предприятие. Затем работодатель возмещает расходы, выплачивая в течение определенного периода зарплату меньшую, чем стоимость предельного продукта, производимого работником. Специальное обучение имеет целью обеспечить конкурентные пре-

имущества предприятия в коротком периоде. Обычно это – знания, умения и навыки, необходимые для работы с конкретным типом продукта (специализированная компьютерная программа, электронное устройство и т.п.). В этом случае затраты на обучение могут быть отнесены к переменным.

Как уже отмечалось, увеличение человеческого капитала предприятием в форме повышения квалификации работников сопряжено с риском оппортунистического поведения. Работник, получив полезные знания и опыт, может предпочесть новое место работы с более высокой зарплатой, а предприятие, оплатившее его образование, не успеет получить компенсацию в виде возросшей производительности. В таких случаях, составляются контракты, предусматривающие определенные санкции.

Помимо этого, оценка человеческого капитала может послужить своего рода «диагностическим инструментом» для компании. Но в целом организации рассматривают человеческий капитал как ресурс для получения своего дохода. Основная цель направленных инвестиций организации, в человеческий капитал, включая расходы на обучение, состоит в том, что инвестиции должны либо повышать производительность труда человека, либо позволять ему после прохождения необходимого обучения заниматься трудом, результат которого приносит большую прибыль компании.

Среди методов оценки человеческого капитала организации большое распространение в экономической литературе имеют методы:

1. Метод оценки человеческого капитала на основе подсчета затрат на человеческий капитал.

Метод расчета на основе прямых затрат на персонал – включает в себя подсчет затрат на персонал, включая оплату труда, налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Недостаток метода состоит в неполной оценке реальной величины человеческого капитала. В качестве примера можно привести следующую методику определения стоимости человеческого капитала:

Номинальную годовую величину человеческого капитала предприятия ( $K_n$ ) предлагается определять по стоимости живого труда всего персонала на базе нормативной численности ( $Ч_n$ ) по формуле:

$$K_n = Ч_n \times (Ф_о + Ф_м + З_д + З_о) / Ч_ф,$$

где  $Ф_о$  – фактическое либо плановое значение годового фонда оплаты труда всего промышленно-производственного персонала предприятия;

$Ф_м$  – фактическое значение годового фонда материального поощрения труда работников предприятия, если он предусмотрен в отдельном виде;

$З_д$  – годовые затраты на оплату и поощрение труда работников предприятия из других источников финансирования, например из доходов, полученных за выполнение неплановых заказов, поступивших со стороны;

$З_о$  – годовые затраты на обучение, переподготовку, повышение квалификации всех категорий трудящихся на предприятии;

$Ч_ф$  – фактическая суммарная среднегодовая численность всех категорий персонала предприятия. Заведомо предполагается, что фонды  $Ф_о$  и  $Ф_м$  в течение отчетного года расходуются полностью.

3. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал анализирует затраты фирмы, связанные с приобретением и заменой персонала. Данный метод был разработан в рамках концепции «Анализ человеческих ресурсов», предложенной Эриком Флэмхольцем еще в начале 60-х годов. Метод включает в себя подсчет издержек на найм и первоначальное обучение сотрудников определяемые как «первоначальные издержки», и подсчет «восстановительных издержек» в состав которых входят прямые издержки связанные с выплатами по увольнению и косвенные, связанные со снижением производительности работника перед увольнением и настроения в коллективе. Явный недостаток метода: практически невозможно с достаточной точностью рассчитать косвенные восстановительные издержки.

4. Метод перспективной стоимости человеческого капитала учитывает в дополнение к оценке конкурентной стоимости динамику стоимости человеческого капитала в перспективе на 3, 5, 10 и 25 лет. Данный метод оценки необходим для организаций, занимающихся разработкой долгосрочных и крупных проектов, связанных с исследованиями в сфере создания инноваций или строительства крупных высокотехнологичных объектов. Стоимость ряда сотрудников с течением времени меняется неравномерно, вырастая по достижении важных результатов и приближения к ожидаемым конечным результатам, когда уход из организации части персонала сопряжен с большими потерями.

5. Метод измерения индивидуальной стоимости работника.

Ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то време-

ни, определяет ожидаемую реализуемую стоимость. Эта стоимость состоит из двух элементов: ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения членства в организации, которая выражает ожидание руководства по поводу того, какая часть этих доходов будет реализована в организации до предполагаемого времени ухода работника.

$$PC = UC \times P(O), P(T) = 1 - P(O),$$

$$АИТ = UC - PC = PC \times P(T),$$

где  $UC$  и  $PC$  – ожидаемая условная и реализуемая стоимость;

$P(O)$  – вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени;

$P(T)$  – вероятность ухода работника из организации или показатель текучести; АИТ – альтернативные издержки текучести.

К недостаткам данного подхода можно отнести то, то вероятность ухода работника зависит от слишком многих факторов, многие из которых предсказать просто невозможно.

Тем самым данные методы направлены на измерение человеческого капитала в рамках предприятия. По мнению И. Фишера, применение капитала означает получение процента как универсальной формы дохода. Дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет величину применяемого капитала. Однако данный метод не включает инвестиции в человеческий капитал, оценку профессионального уровня, уровня образования персонала, затраты на научные разработки, здравоохранение и прочие затраты, вследствие чего модель является ограниченной.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что количественное измерение человеческого капитала возможно, несмотря на значительные разночтения в способах такого рода измерений. Причем количественные измерения человеческого капитала в целом и его компонентов в частности являются крайне необходимыми и важными не только с точки зрения развития экономической теории, но, в первую очередь, для эффективного функционирования экономики любой страны в целом.

#### **Роль человеческого капитала для экономического роста и 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 (рис. 3).

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.



Рис. 3

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

Во-первых, низкий уровень развития системы оценки человеческого капитала, ограничивающейся часто традиционным подходом.

Во-вторых, низкая степень использования человеческого капитала предприятия ведет к снижению эффективности и производительности труда, использования фонда рабочего времени.

В-третьих, 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.

### Заключение

Человеческий капитал представляет собой комбинацию следующих факторов:

1. качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность;

2. способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка («как делать дела»);

3. побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели.

Несмотря на то, что знания всегда были одним из важнейших условий развития производства, уникальность современного этапа заключается именно в накоплении человечеством знаний в таком количестве, в котором они перешли в новое качество, превратившись в главный фактор производства.

### Список литературы

1. <http://diplomba.ru/work/72317>.
2. <http://mirznanii.com/a/253057/chelovecheskiy-kapital-i-ego-rol-v-sovremennoy-ekonomike>.
3. [https://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий\\_капитал](https://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_капитал).
4. <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-chelovecheskogo-kapitala-v-sovremennoy-ekonomike>.
5. <http://odiplom.ru/lab/chelovecheskii-kapital.html>.