

Г. Н. Тугускина

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ**Аннотация.**

Актуальность и цели. В экономике современного мира человеческий капитал играет определяющую роль, как в достижении конкурентных преимуществ, так и обеспечении качественных параметров экономического роста. Поэтому эффективность развития экономики современных государств в огромной степени зависит от состояния их важнейшего ресурса человеческого капитала, являющегося не только главной движущей силой социально-экономического развития современного общества, но и основой построения новой экономики, экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем и новейших технологий. Целью данной работы является анализ основных рычагов управления человеческим капиталом.

Материалы и методы. Цель исследования была достигнута с помощью изучения научных работ по заданной тематике, их анализа, обобщения и систематизации полученных результатов.

Результаты. В статье представлены актуальные определения человеческого капитала, управления человеческим капиталом. Сформулированы направления повышения эффективности управления развитием человеческого капитала. Приведены показатели оценки эффективности управления человеческим капиталом.

Выводы. Эффективное управление развитием человеческого капитала способствует формированию и развитию высокопрофессионального персонала, обладающего нестандартным мышлением, что является основой для создания конкурентоспособного предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление человеческим капиталом, показатели эффективности управления.

G. N. Tuguskina

HUMAN CAPITAL: DEVELOPMENT MANAGEMENT**Abstract.**

Background. In the economy of the modern world, human capital plays a decisive role in achieving competitive advantages and ensuring qualitative parameters of economic growth. Therefore, the effectiveness of economic development of modern States greatly depends on their most important resource - human capital, which is not only the main driving force for socio-economic development of the modern society, but also the basis for building the new economy, knowledge economy, innovation, global information systems and emerging technologies. The aim of this work is to analyze the key levels of human capital management.

Materials and methods. The purpose of the study was achieved through the study of scientific papers on a particular subject, their analysis, generalization and systematization of results.

Results. The article presents current definitions of human capital, human capital management, formulates directions of improving management efficiency of human capital development, and describes the indicators of assessing the effectiveness of human capital management.

Conclusions. Effective management of human capital development contributes formation and training of highly-skilled staff with innovative thinking, which is the basis for creating a competitive enterprise.

Key words: humancapital, human capital management, performance management.

Социально-экономическое развитие во второй половине прошлого века и начале нынешнего характеризуется возрастающей ролью человеческого фактора. В экономике современного мира человеческий капитал играет определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста. Перспективы этого развития в XXI в. связываются именно с человеческими ресурсами как носителями знания.

Таким образом, к середине XX в. возникло достаточно предпосылок к разработке теории «человеческого капитала». Методологические основы и главные направления теории «человеческого капитала» были сформулированы такими экономистами, как Г. Беккер, У. Боуэн, Э. Дженисон, Т. Шульц и др. К концу XX в. теория «человеческого капитала» получает свое признание присуждением Нобелевской премии по экономике Теодору В. Шульцу и Гэри Беккеру. В наиболее последовательной форме концепция человеческого капитала изложена в трудах Г. Беккера. Впервые после А. Смита и К. Маркса в экономическую науку приходит осознание, что не машины, а люди представляют движущую силу экономического роста и развития. В эпоху научно-технической революции и преобразований в структуре производительных сил фактором экономического роста становится непосредственно сам работник. Эффективность использования основных ресурсов все больше зависит от того, насколько работники морально и материально заинтересованы в достижении высоких конечных результатов.

В основе современной теории человеческого капитала лежит экономический подход к человеческому поведению, нашедший выражение в следующей логической схеме Г. Беккера:

- способности, знания, профессиональные навыки, мотивация становятся капиталом в момент купли-продажи рабочей силы, найма на работу или получения вознаграждения исполнителем работы;
- рост человеческого капитала должен способствовать росту производительности труда и производства;
- целесообразное использование капитала должно вести к росту доходов работников;
- рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование для повышения запаса знаний и навыков, чтобы затем эффективно применить их [1].

Многие исследователи при определении понятия «человеческий капитал» учитывают следующие особенности:

1. Человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста.
2. Формирование человеческого капитала требует значительных затрат, как от самого индивидуума, так и от общества в целом.
3. Человеческий капитал может быть накоплен, а именно: индивидуум может приобретать определенные навыки, способности, может увеличить свое здоровье.

4. Человеческий капитал на протяжении своей жизни не только приобретает знания, но и изнашивается, как физически, так и морально. Устаиваются знания индивидуума, т.е. экономически изменяется стоимость человеческого капитала в процессе бытия, человеческий капитал амортизируется.

5. Инвестиции в человеческий капитал дают своему обладателю, как правило, в будущем более высокий доход.

6. Инвестиции в человеческий капитал носят довольно длительный характер. Это касается как инвестиций в человеческий капитал образования, так и в капитал здоровья.

7. Человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности. Человеческий капитал не отделим от его носителя – живой человеческой личности.

8. Прямые доходы, получаемые человеком, контролируются им самим независимо от источника инвестиций.

9. От решения человека, от его волеизъявления зависит функционирование человеческого капитала. Степень отдачи от применения человеческого капитала зависит от индивидуальных интересов человека, от его предпочтений, его материальной и моральной заинтересованности, мировоззрений, от общего уровня его культуры.

Итак, обобщая вышесказанное, можно отметить, что под человеческим капиталом в экономике понимается имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Причем это не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек. Понятие «человеческий капитал» включает в себя:

- приобретенный запас знаний, умений, навыков;
- возможность целесообразного использования этого запаса в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и производства;
- увеличение доходов, способствующее заинтересованности работника, что приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал;
- человеческие способности, дарования и т.д., являющиеся неотъемлемой частью каждого человека;
- мотивацию как необходимый элемент для того, чтобы процесс воспроизводства (формирование, накопление, использование) человеческого капитала носил полностью завершенный характер.

Таким образом, принимая во внимание нематериальный характер и многомерность человеческого капитала, различные авторы свободно формулируют понятие человеческого капитала и делают неоднозначный упор на его отдельные составные элементы: одни склонны акцентировать внимание на функциональной стороне человеческого капитала, т.е. на его способности приносить доход, другие дают его сущностную характеристику – как форму личного фактора производства. Практически во всех определениях после 60-х гг. в XX в. соблюдается принцип расширительной трактовки человеческого капитала: не только реализуемые знания, навыки и способности, но и потенциальные (в том числе и возможность их приобретения); не только внешнее стимулирование, но и внутренняя мотивация работника, что, в сущности, не меняет экономического содержания человеческого капитала.

Тем не менее различные точки зрения не противоречат друг другу, а являются взаимодополняющими.

На наш взгляд, индивидуальный человеческий капитал можно определить следующим образом: это совокупность таких составляющих, как: врожденные способности, здоровье, мотивы и интересы, творческий и культурный потенциал, накопленные и усовершенствованные в результате инвестиций знания и профессиональный опыт, которые необходимы для профессиональной деятельности, содействуют росту производительности и приносят доход.

Таким образом, человеческий капитал включает в себя: квалифицированную рабочую силу; совокупность знаний, квалификации, практических навыков, способностей к нововведениям каждого из сотрудников предприятия; систему ценностей, культуру труда, философию бизнеса, которые не могут быть скопированы или воспроизведены на другом предприятии.

Факторы, от которых зависит формирование человеческого капитала, возможно объединить в следующие группы: социально-демографическая, институциональная, интеграционная, социально-ментальная, экологическая, экономическая, производственная, демографическая, социально-экономическая.

Таким образом, человеческий капитал стоит рассматривать на национальном, региональном, отраслевом уровнях, а также на уровне предприятия и отдельного человека.

На макроэкономическом уровне человеческий капитал включает вклад региона, страны в уровень образования, профессиональной подготовки и компетентности, здоровья и т.д. Этот уровень состоит из совокупности человеческого капитала всего населения региона или страны.

К основным факторам макросреды можно отнести демографические, экономические, природные, научно-технические, политические факторы и факторы культурного окружения.

К факторам национального уровня, влияющим на формирование и развитие человеческого капитала, можно отнести:

- уровень экономического развития государства;
- особенности исторического этапа развития экономики;
- особенности текущей экономической политики;
- особенности и состояние финансовой системы государства.

Основными региональными факторами, оказывающими влияние на состояние человеческого капитала в регионах России, можно считать:

- экономико-географическое положение;
- природно-климатические условия;
- природно-ресурсный потенциал;
- демографический потенциал и структуру населения;
- структуру и специализацию хозяйства;
- финансовую обеспеченность;
- тип (уровень) социально-экономического развития региона.

На уровне предприятия человеческий капитал представляет совокупную квалификацию и продуктивные способности всех его работников. На уровне индивида человеческий капитал – это знания, умения, накопленный опыт и другие производственные характеристики, приобретаемые человеком в процессе учебы, профессиональной подготовки, практического опыта, с помощью которых он может получать доход.

Существуют различные подходы к понятию «управление человеческим капиталом»:

– управление знаниями, навыками и способностями человека;
– управление работниками организации в целях повышения производительности труда.

На наш взгляд, наиболее полно управление человеческим капиталом можно определить как управление способностями, знаниями, мотивами, профессиональным опытом в целях совершенствования профессиональной деятельности и роста производительности труда.

Основу человеческого капитала составляют знания, которыми владеют работники предприятия, составляющие ценность для предприятия, т.е. это, прежде всего практические, профессиональные, интеллектуальные знания [2].

Как показывает статистика, наиболее образованное население в тех странах, где расходы на высшее образование являются самыми высокими. На основе доклада Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) о состоянии образования в мире можно сказать, что к 2012 г. более половины взрослых россиян получили высшее образование. Это больше, чем в любой другой стране мира.

Расходы на высшее образование в шести странах с самым образованным населением были выше, чем в среднем по ОЭСР и составляли в среднем 13957 долл. США.

Так, например, расходы на высшее образование в США в 2014 г. составили 26021 долл. на одного студента. Это наибольший показатель в мире на сегодняшний день.

Но есть и исключения: в Корее и России на высшее образование одного учащегося в прошедшем году потратили меньше, чем 10000 долл., что значительно ниже, чем в среднем по ОЭСР (рис. 1).

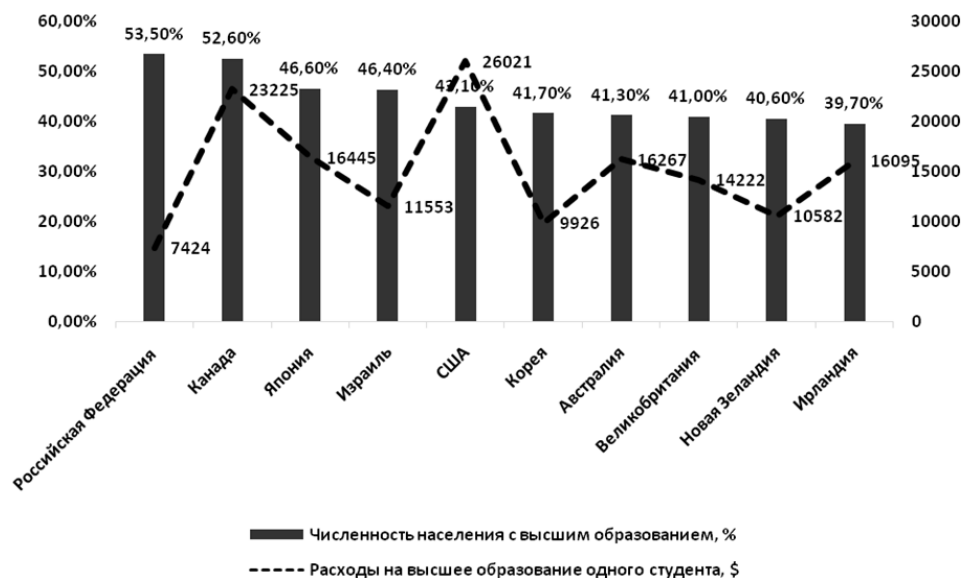


Рис. 1. Соотношение численности населения с высшим образованием и расходов на высшее образование одного студента

Тем не менее в этих странах наиболее образованное население. Но, как показывает практика, высокая образовательная квалификация не всегда пере-

ходит в качественные навыки. Всего лишь 25 % американских выпускников колледжей и 35 % выпускников Финляндии, Японии и Нидерландов достигают высокого уровня мастерства.

Тем не менее страны с ведущими системами высшего образования, как правило, показывают более высокий уровень передовых навыков у студентов.

Следует отметить, что Россия также стала одной из немногих стран, где, начиная с 2008 г. расходы на образование сократились. В то время, как в США, Корее и Великобритании, в Японии подавляющее большинство расходов на высшее образование составляют частные расходы [3]. По принятым Минфином Основным направлениям бюджетной политики на 2014–2015 гг., доля расходов на образование в федеральном бюджете в 2015 г. снизилась до 4,1 с 4,8 % в 2012 г. В абсолютных цифрах они сократились за три года с 614 млрд руб. до 573 млрд [4].

Если рассматривать Пензенскую область, то следует отметить, что, несмотря на сложности с финансированием, на протяжении последних лет наблюдается сохранение численности выпуска специалистов с высшим образованием. Незначительное снижение характерно для выпуска специалистов со средним специальным образованием (рис. 2).



Рис. 2. Динамика выпуска специалистов в Пензенской области

В то же время главными средствами и методами, направленными на повышение эффективности управления человеческим капиталом, являются следующие:

1) инвестиции в качество и развитие человеческого капитала, способствующие высокой эффективности инвестиций в развитие технологий и росту производительности труда;

2) мотивация формирования и проявления тех качеств человека, которые характеризуют признаки человеческого капитала. Эта мотивация ведет

к повышению эффективности управления, созданию благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе, творческого настроя в деятельности;

3) система оплаты труда, соответствующая принципам мотивации деятельности и персонального развития, накопленному позитивному опыту работы;

4) ценностные установки, которые применяются в процессах управления;

5) квалификация и компетентность, повышающие уровень профессионализма, развивающие навыки и умения эффективной деятельности;

6) информационное поле деятельности. Обеспечение информацией по критериям новых знаний, функционального содержания деятельности, образовательного и квалификационного уровня работника отражает фактор компетентности;

7) культура – общая, организационная, корпоративная, методологическая и пр.;

8) организация деятельности, которая может открывать возможности для творческих подходов или сдерживать их, мотивировать образование или игнорировать его роль в развитии человека и коллектива в целом [2].

Ключевую роль, на наш взгляд, должны играть инвестиции в обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала; стимулирование изобретательской, инновационной деятельности.

Основными показателями оценки эффективности управления человеческим капиталом могут быть:

- объем реализации продукции на одного работника;
- объем прибыли;
- объем производства, в том числе, на одного работника;
- добавленная стоимость;
- коэффициент административной нагрузки (численность административно-управленческого и инженерского персонала/численность производственных рабочих) [5].

Таким образом, развитие образовательной системы организации, поощрение работников, продолжающих образование; формирование у них стремления повышения уровня знаний, компетенций, создание для этого необходимых условий способствует росту человеческого капитала, являющегося основой для формирования высокопрофессионального персонала, обладающего нестандартным мышлением, что является необходимым условием для устойчивого экономического, социального, культурного и природного развития, как отдельного предприятия, так и государства в целом.

Список литературы

1. **Зуев, А.** Интеллектуальный капитал / А. Зуев, Л. Мясникова // Альманах «Восток». – 2004. – № 2 (14). – URL: http://www.situation.ru/app/j_art_355.htm.
2. **Коротков, Э.** Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал / Э. Коротков. – URL: <http://www.vivakadry.com/33.htm>
3. Самые образованные страны – 2014. – URL: <http://rate1.com.ua/obshchestvo/obrazovanie/3062/>

4. Минфин: расходы бюджета на здравоохранение, образование, ЖКХ, культуру в следующие три года будут снижаться. – URL: [http:// www.gazeta.ru/financial/2012/07/18/4684733.shtml](http://www.gazeta.ru/financial/2012/07/18/4684733.shtml)
5. Портал инноваторов Пензенской области. – URL: <http://inno-terra.ru/potential>

References

1. Zuev A., Myasnikova L. *Al'manakh «Vostok»* [“Vostok” miscellany]. 2004, no. 2 (14). Available at: http://www.situation.ru/app/j_art_355.htm.
2. Korotkov E. *Upravlenie chelovecheskim kapitalom: effektivnost', delovaya reputatsiya, kreativnyy potentsial* [Human capital management: efficiency, business standing, creative potential]. Available at: <http://www.vivakadry.com/33.htm>
3. *Samye obrazovannye strany – 2014* [Most educated countries - 2014]. Available at: <http://rate1.com.ua/obshchestvo/obrazovanie/3062/>
4. *Minfin: raskhody byudzheta na zdravookhranenie, obrazovanie, ZhKKh, kul'turu v sleduyushchie tri goda budut snizhat'sya* [The Ministry of Finances: budget expenditures for healthcare, education, housing and communal services, culture will decrease next three years]. Available at: [http:// www.gazeta.ru/financial/2012/07/18/4684733.shtml](http://www.gazeta.ru/financial/2012/07/18/4684733.shtml)
5. *Portal innovatorov Penzenskoy oblasti* [Portal for innovators of Penza region]. Available at: <http://inno-terra.ru/potential>

Тугускина Галина Николаевна

доктор экономических наук, доцент,
кафедра менеджмента и экономической
безопасности, Пензенский
государственный университет (Россия,
г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: galina066@mail.ru

Tuguskina Galina Nikolaevna

Doctor of economic sciences, associate
professor, sub-department of management
and economic security, Penza State
University (40 Krasnaya street,
Penza, Russia)

УДК 331.104.2

Тугускина, Г. Н.

Человеческий капитал: управление развитием / Г. Н. Тугускина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – 2016. – № 1 (4). – С. 51–58.