

УДК 331.101.262

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Ф.М. Кобоев, Г.В. Кумсков

Исследовано понятие "человеческий капитал" и определены его особенности. Рассмотрена связь между человеческим капиталом и развитием предприятия; роль и значение человеческого капитала в организации; важность инвестиций в человеческие ресурсы. Сделан вывод о прямой необходимости развивать конкурентоспособный человеческий капитал, вкладывать средства в его развитие и улучшение; о том, что повышение доходности предприятия прямо пропорционально повышению качества человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал; инвестиции; предприятия; организации; производство; человеческие ресурсы; повышение квалификации; познания; навыки; опыт.

АДАМЗАТТЫК КАПИТАЛ: ТҮШҮНҮГҮ ЖАНА АНЫ КОЛДОНУУ ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ

Ф.М. Кобоев, Г.В. Кумсков

Бул макалада «адамзаттык капитал» түшүнүгү изилденип, анын өзгөчөлүктөрү аныкталды. Адамзаттык капитал менен ишканалары өнүктүрүүнүн ортосундагы байланыш; уюмдагы адамзаттык капиталдын ролу жана мааниси; адамзаттык ресурска инвестиция жасоонун зарылдыгы каралат. Атаандаштыкка жөндөмдүү адамзаттык капиталды өнүктүрүүнүн, аны өнүктүрүүгө жана жакшыртууга каражат салуунун зарылдыгы; ишканалары кирешелүүлүгүн жогорулатуу адамзаттык капиталдын сапатын жогорулатуу менен түздөн-түз байланыштуу экендиги жөнүндө жыйынтык чыгарылат.

Түйүндүү сөздөр: адамзаттык капитал; инвестициялар; ишканалар; уюмдар; өндүрүш; адамзаттык ресурстар; квалификациясын жогорулатуу; билүү; көндүмдөр; тажрыйба.

HUMAN CAPITAL: THE CONCEPT AND DEFINITION OF ITS USE

F.M. Koboev, G. V. Kumskov

The subject of this article is the study of the concept of "human capital" and the definition of its features. The relationship between human capital and enterprise development is examined; the role and importance of human capital in the organization; the importance of investing in human resources. The conclusion is made about the direct need to develop competitive human capital, to invest in its development and improvement; that increasing the profitability of an enterprise is directly proportional to improving the quality of human capital.

Keywords: human capital; investments; enterprises; organization; production; human resources; training; knowledge; skills; experience.

Формирование и развитие ведущих стран мира привело к развитию новой экономики – экономики познаний, инноваций, массовых информационных концепций, новых технологий и венчурного бизнеса. Базой новой экономики является человеческий капитал, который считается основной движущей силой социально-

экономического формирования современного общества.

Перемена значимости человеческого капитала, преобразование его из затратного условия в главное эффективное и общественное условие формирования привели к потребности формирования новейшей парадигмы развития.

Таблица 1 – Различия между западным и отечественным подходами к определению человеческого капитала*¹

Подходы	Западный	Отечественный
Уровни капитала	Микро- и макроуровень	Макроуровень
Формы капитала	Осязаемый и неосязаемый	Образование и мотивация к труду

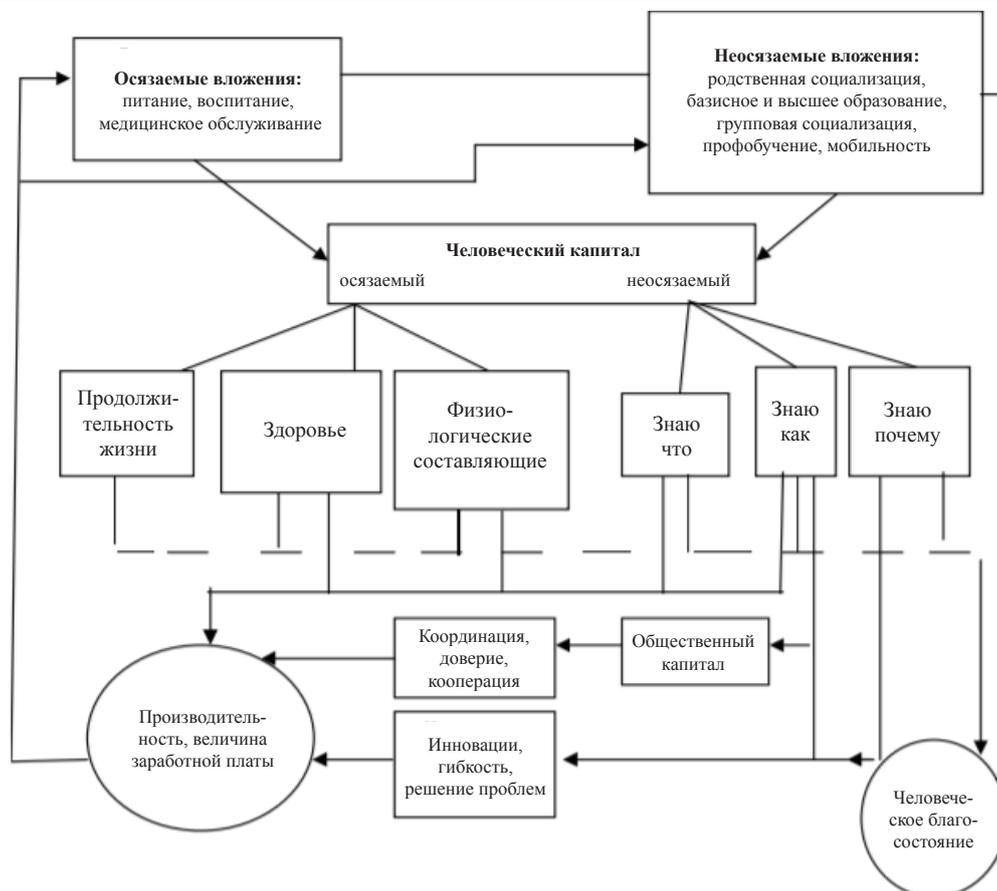


Рисунок 1 – Формирование человеческого капитала на микро- и макроуровне²

В пределах новейшей парадигмы формирования государств и мирового сообщества человеческий капитал получил ведущее место в национальном богатстве (вплоть до 80 % у цивилизованных государств).

Одним из условий, способных добавить ходу формирования человеческого капитала наиболее продуктивный характер, считается условие инновационного формирования, что подразумевает взаимосвязанное развитие научно-технической, производственной, экономической и общественной работы в обстоятельствах новой среды [1].

На сегодняшний день имеется довольно точное определение инновации, которая понимается как окончательный итог инновационной работы, получивший реализацию как новейшего либо улучшенного продукта, так и улучшенного научно-технического либо организационного процесса, применяемого в практической работе. Инновация предполагает собой материализованный результат, приобретенный с инвестиции денежных средств в новую технику либо технологию, в новейшие формы организации производства, работы, сервиса и управления, в том

¹ Таблица составлена авторами.

числе новейшие формы контролирования, учета, способов планирования, приемов анализа и т. д.

Человеческий капитал – комплекс познаний, умений, способностей, применяемых с целью удовлетворения разнообразных нужд лица и общества в целом. В первый раз термин применил Теодор Шульц, а его сторонник – Гэри Беккер развил эту идею, аргументировав результативность инвестиций в человеческий капитал, а также сформулировал финансовый подход к поведению человека. Существует западный и отечественный подход к определению понятия “человеческий капитал”. Анализ данных подходов позволил выявить ряд значимых отличий (таблица 1):

1. Западный подход основан на изучении человеческого капитала на микро- и макроуровнях, в то время как в отечественной литературе его рассматривают исключительно на макроэкономическом уровне.
2. В западной теории принято выделять два вида человеческого капитала – осязаемый (вещественный) и неосязаемый (невещественный), притом что первый представляет собой затраты на физическое формирование индивида, а второй – расходы на образование, приобретение навыков, перемещение рабочей силы и др. В отечественной науке такая классификация не применяется, хотя выделены два уровня – образования и мотивации к труду.

По результатам сравнительного анализа было установлено, что отечественный и западный подходы к определению понятия “человеческий капитал” не противоречат друг другу: их совмещение позволяет рассматривать инвестиции в человеческий капитал на микро- и макроуровне (рисунок 1):

- издержки на вещественный капитал на макроуровне – питание, воспитательные процессы, культура;
- издержки на вещественный капитал на микроуровне – охрана здоровья и миграция;
- издержки на невещественный капитал на макроуровне – образование;
- издержки на невещественный капитал на микроуровне – наука, инновации, НИОКР.

В рамках отечественного и западного подходов уточнены качественные составляющие человеческого капитала, выявлена специфика

затрат и результатов потребления услуг здравоохранения и образования с позиции теории человеческого капитала.

Изначально под человеческим капиталом понимали только комплекс инвестиций в человека, увеличивающих его способность к труду – образование и профессиональные умения. В последующем представление о человеческом капитале значительно расширилось. Одни из последних расчетов, произведенных специалистами Всемирного банка, добавляют в него потребительские затраты – расходы людей на питание, одежду, жилье, образование, здравоохранение, культуру, кроме того, и затраты страны на данные цели.

Если рассматривать человеческий капитал в более широком смысле, то его можно понять как активное производительное условие финансового роста, развития общества и семьи, он включает образованную часть трудовых ресурсов, познания, инструмент умственного и административного труда, сферу обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие результативную и разумную деятельность человеческого капитала равно как производительного условия формирования.

В содержательном плане человеческий капитал содержит в себе резерв здоровья, познаний, возможностей, которые капитализируются при следующих факторах:

- потоковый, накопительный резерв возможностей лица согласно фазы его жизнедеятельности;
- целесообразность применения резерва возможностей, что в последующем приводит к увеличению производительности труда;
- прирост производительности работы обоснованно приводит к увеличению доходов сотрудника;
- увеличение зарплаток подстегивает сотрудника совершать дополнительные инвестиции в собственный человеческий капитал, кумулятивно его копить.

Исследование содержания и обстоятельств капитализации человеческого капитала дает возможность сформировать общее определение человеческого капитала как финансовой категории современного информационно-инновационного общества. “Человеческий капитал – это выработанный в результате вложений и собранный

¹ Схема составлена авторами.

человеком конкретный резерв здоровья, познаний, способностей, возможностей, мотиваций, которые рационально применяются в ходе работы, помогая увеличению его производительности и дохода” [2].

Вопрос становления и формирования человеческого капитала остается, как и прежде, одним из спорных. Определение его считается значимым аспектом в анализе всей системы восстановления человеческого капитала. Развитие человеческого капитала необходимо изучить как процедуру поиска, восстановления и улучшения качественных эффективных данных человека, с которыми он показывает себя в общественном производстве. Условия, находящиеся в зависимости от формирования человеческого капитала, допустимо совместить в следующие категории: социально-демографическая, институциональная, интеграционная, социально-ментальная, экологическая, экономическая, производственная, демографическая, социально-экономическая [2]. Отсюда следует вывод, что категория “человеческий капитал” – это сложный системный объект социально-экономического исследования.

Систематизация разновидностей человеческого капитала возможна по разным основаниям и в разных целях, это то, что как раз-таки показано в исследованиях и литературе по этой проблематике. Почти все без исключения ученые признают важную и решающую роль интеллектуального капитала. И действительно, умственные продукты возможно хранить на материальных носителях (бумажные издания, дискеты, карты памяти, отчеты, файлы баз данных), оформить как интеллектуальное имущество и подключиться к хозяйственным операциям, таким как инвестиции в капитал, реализация лицензий, купля-продажа, учет как нематериального актива. Интеллектуальный капитал в настоящее время изучен вплоть до методов его применения. В связи с этим у нас есть возможность применять итоги научных исследований интеллектуального капитала с целью изучения иных разновидностей человеческого капитала [3].

На базе комбинирования разных путей к систематизации человеческого капитала возможно представить наиболее укрупненную структуру его разновидностей по степеням и собственности [4]. Эта систематизация разновидностей

человеческого капитала дает возможность анализировать и производить оценку человеческого капитала на уровне единичного лица (микроуровень – персональный человеческий капитал), отдельной компании либо группы компаний (мезоуровень – человеческий капитал компании), а также страны в целом (макроуровень – национальный человеческий капитал). В структуре персонального человеческого капитала возможно отметить основной капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, рабочий, умственный и организационно-предпринимательский капитал. Признанные активы персонального человеческого капитала (авторские свидетельства, патенты, ноу-хау и др.), фирменные нематериальные активы (товарные марки/знаки, коммерческие секреты и т. п.), организационный капитал, структурный капитал, бренд-капитал и социальный капитал представляют особенную значимость в структуре капитала компании. Государственный человеческий капитал содержит общественный, политический капитал, национальные умственные ценности, национальные конкурентоспособные достоинства и естественные возможности нации.

Чтобы произошло всестороннее осознание сути человеческого капитала, необходимо сперва прибегнуть к раскрытию сущности ключевых элементов этого определения – человек и капитал, которые находятся на стыке гуманитарных и экономических наук.

Человек есть физическое существо, но в то же время считается социальным (общественным), по этой причине невозможно относить человека к экономическим категориям. Человек – обладатель конкретных естественных личных талантов и способностей, которыми, в свою очередь, его одарила природа и которые развило в нем общество. На рост своих качеств и возможностей человек тратит определенные физические, материальные и экономические ресурсы.

Так же, как и природные ресурсы, человек в своем начальном состоянии практически не дает никакого финансового результата; уже после реализации конкретных затрат (подготовки, обучения, повышения квалификации) создаются человеческие ресурсы, которые, в свою очередь, уже имеют все шансы давать прибыль, аналогично физическому капиталу.

Но группы “людские ресурсы” и “человеческий капитал” никак не идентичны. Людские ресурсы имеют все шансы быть капиталом, если станут приносить прибыль и формировать богатство. Отсюда следует вывод, что человек сможет занять какое-либо место в общественном производстве посредством самоорганизованной работы либо через реализацию собственной рабочей силы работодателю, при этом применяя личные физические силы, мастерство, познания, возможности, талант. Таким образом, чтобы переустроить человеческие ресурсы в функционирующий капитал, нужны конкретные условия, которые гарантировали бы реализацию человеческого потенциала (ресурсов) в итоге работы, проявленные в товарной форме, также принесшие финансовый результат.

Материальный капитал предполагает собой группу, куда входят сооружения, автомобили, спецоборудование, применяемое с целью изготовления товаров и услуг. Материальный капитал и труд преобразуются в фактор производства, что применяется с целью формирования товаров и услуг, в том числе новый капитал. Следовательно, самой значимой особенностью капитала считается то, что он непосредственно предполагает результат производства.

Человеческий капитал, равно как результат производства, предполагает познания, мастерство, умения, их человек обретает в ходе получения знаний и трудовой деятельности. Как и иной тип капитала, человеческий капитал обладает способностью накапливаться. Обычно этот процесс носит наиболее продолжительный характер, нежели процесс накопления физического капитала. Это такие процессы, как: получение знаний в школе, институте, на производстве, повышение квалификации, самообучение, другими словами, постоянные и непрерывные процессы. Процесс накопления физического капитала продолжается около 1–5 лет, а процесс накопления в человеческий капитал – 12–20 лет. Это наглядно демонстрирует, что для накопления человеческого капитала физически требуется больше времени, и главное, что для этого необходимо, – это желание самого лица развиваться и расти, желание предприятия возвращать более квалифицированный человеческий капитал. В основе человеческого капитала лежит накопление научно-образовательного по-

тенциала, которое обладает значительными отличиями по сравнению с накоплением материальных ресурсов. В первоначальной стадии функционирования человеческий капитал из-за градационного накопления производственного навыка обладает невысокой значимостью, которая не снижается, а наоборот, накапливается (в отличие от материального капитала). Процесс увеличения значения интеллектуального капитала обратен ходу обесценения материального капитала [5].

Как говорилось выше, накопление человеческого капитала – это непрерывный процесс. По мнению специалистов, после двадцатилетнего стажа работы у сотрудников компании начинается моральный и физический износ их квалификации и знаний, говоря другими словами, начинается процесс обесценивания человеческого капитала, а уже конец трудовой деятельности приводит к полной амортизации накопленных познаний и навыков. Повышение производительности материального капитала предполагает постоянное производство с использованием новых познаний. Это считается фактором обновления человеческого капитала. Но такая закономерность работает в стабильной экономике: в современных условиях повышение производительности материального капитала не может быть условием обновления человеческого капитала, поскольку материальный капитал является изношенным и нуждается почти в полной замене. Физический и моральный износ, темпы производительности не помогают росту новых знаний в социуме в целом и человеческого капитала в организации в частности.

В соответствии с этим термины “знания” и “человеческий капитал” нужно разделять. Знания – это постижение действительности человеком, другими словами, знание мы можем определить как “незадействованный” человеческий капитал. Чтобы преобразить их в уже действующий человеческий капитал, нужны некие усилия для перевода “незадействованного” человеческого капитала в трудовые и значимые для организации навыки сотрудников. Значит, те знания, которые человек получает в учебных заведениях, должны подкрепляться практическим опытом на производстве. Познаниям в качестве нематериального блага требуется перевод их в действующий капитал. В данном процессе

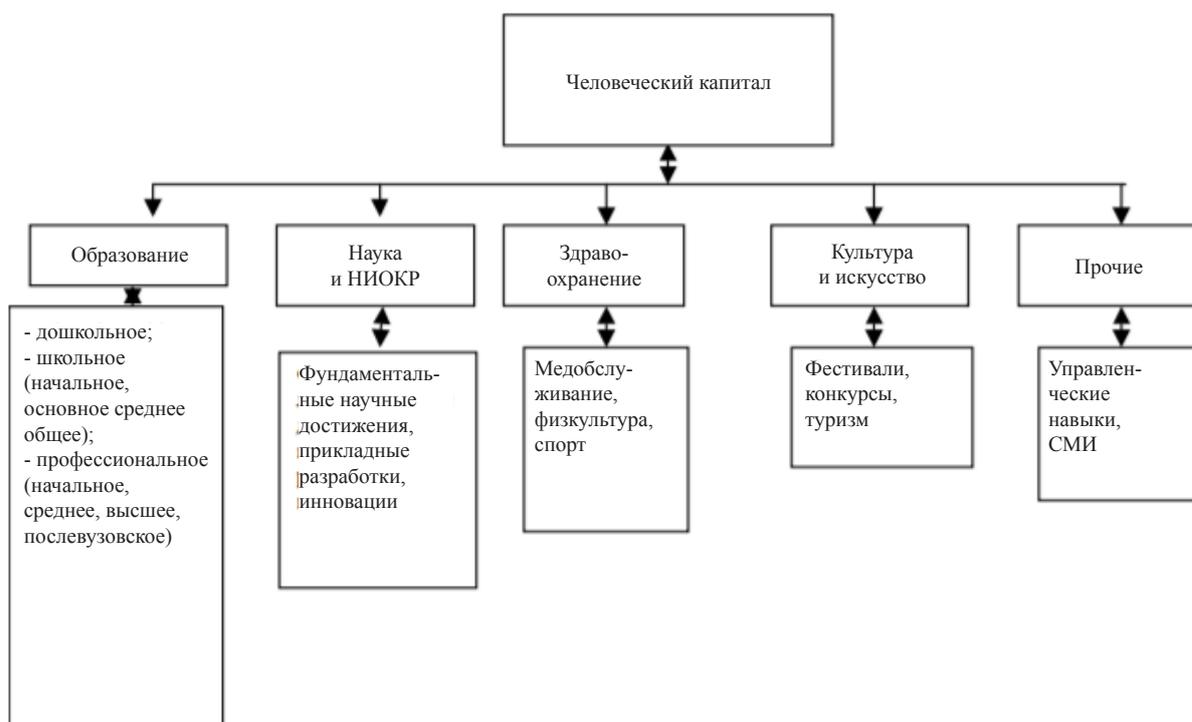


Рисунок 2 – Системные элементы человеческого капитала

нужны знания и желание самого человека (желание появляется, когда растут доходы), также нужны определенные условия, обеспечивающие реализацию знаний и желаний человека преобразовать их в человеческий капитал. Иначе говоря, человеку необходим хороший стимул для этого. Познания без определенного их использования в жизни недееспособны.

Механизмом становления человеческого капитала считаются вложения в человека – целенаправленные инвестиции в человека в валютной или другой форме. Расходы, направленные на повышение производительности труда, можем оценивать как инвестиции; текущие расходы производят с целью компенсировать их в многократном виде более высокими доходами в будущем [6].

Для того чтобы разобраться в направлении инвестирования в человеческий капитал имеет смысл рассмотреть их более детально (рисунок 2).

Отсюда можно сделать вывод, что из всех форм вложений инвестиции в человеческий капитал наиболее значимы. Они бывают разные:

- инвестиции в образование (обучение в школе, институте, повышение квалификации на производстве);
- расходы на здравоохранение, обеспечивающие физическое и умственное здоровье человека (профилактика заболеваний, медицинское обслуживание);
- улучшение жилищных условий, способствующее восстановлению сил работника и усилению его умственной деятельности);
- соответствующее питание.

Перечисленные формы инвестиций создают условия для высококачественной рабочей деятельности, помогают применению человеческого капитала.

Отличительной чертой инвестиций в человеческий капитал считается преувеличение знаний и опыта человека, которое помогает развитию

¹Схема составлена авторами.

производительности капитала, выраженного в людях, не сразу. Данный процесс обычно регулирован во времени.

Таким образом, человеческий капитал является основным среди конкурентоспособных качеств организации. Это означает, что исследование и оценка сотрудника считается значимым условием удачного лидерства любой компании. Обеспечение конкурентоспособных преимуществ невозможно без вложений в сотрудника. Любая крупная организация или компания видит рост своих доходов в прямой зависимости от тех человеческих ресурсов, которыми обладает. Постоянное развитие человеческого капитала дает эффективный результат не только для организации, но и для самих сотрудников, поскольку растут в цене как наемные работники и получают более престижный профессиональный статус.

Литература

1. *Костанян С.Л.* Предмет и метод экономики образования / С.Л. Костанян. М.: Изд-во МГПИ, 1976.
2. *Корчагин Ю.А.* Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях / Ю.А. Корчагин. Воронеж, 2010.
3. Экономика труда (социально-трудовые отношения): учеб. / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2009.
4. *Клочков В.В.* Человеческий капитал и его развитие / В.В. Клочков. М., 2008.
5. *Лысков А.Ф.* Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями / А.Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 6. С. 3–11.
6. *Адамчук В.В.* Экономика и социология труда: учеб. для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. М., 2008.