

**Образец ссылки на эту статью:** Черкасова Е.С., Оришев А.Б. Человеческий капитал как главный ресурс организации // Бизнес и дизайн ревю. 2024. № 2 (34). С. 34-41.

**УДК 331.101.262**

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ГЛАВНЫЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ**

**Черкасова Екатерина Сергеевна**

*НОЧУ ВО «Московский экономический институт», Москва, Россия (109390, Москва, ул. Артюхиной, д. 6), магистрант, факультет менеджмента, Kate\_zh@bk.ru*

**Оришев Александр Борисович**

*АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна», Москва, Россия (129090, Москва, Протопоповский переулок, 9), доктор исторических наук, Orishev71@mail.ru*

**Аннотация.** Человеческий капитал рассматривается как фактор долгосрочного экономического успеха и важный ресурс для социально-экономического развития. Выявляются ключевые аспекты человеческого капитала, такие как совокупность определённых способностей, потребность в инвестициях для формирования и роста, связи с производством товаров и услуг для получения дохода. Приводится сравнение человеческого капитала с трудовыми ресурсами и физическим капиталом, обращается внимание на важность управления человеческим капиталом для повышения эффективности производства. Продемонстрирована важная роль мотивации сотрудников для успешного функционирования организации и максимизации производительности труда.

Ключевые слова: человеческий капитал; интеллектуальный потенциал; человеческие ресурсы; инновационное развитие.

## **HUMAN CAPITAL AS A MAIN RESOURCE OF AN ORGANIZATION**

**Cherkasova Ekaterina Sergeevna**

*NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow, Russia (109390, Moscow, Artyukhin St., 6, building 9), Master Student, Faculty of Management, Kate\_zh@bk.ru*

**Orishev Aleksandr Borisovich**

*Institute of Business and Design (B&D), Moscow, Russia (129090, Moscow Protopopovskiy Lane, 9), doctor of historical Sciences, Orishev71@mail.ru*

**Abstract.** Human capital is seen as a factor in long-term economic success and an important resource for socio-economic development. Key aspects of human capital are identified, such as a set of certain abilities, the need for investment for formation and growth, connections with the production of goods and services to generate income. A comparison of human capital with labor resources and physical capital is provided, and attention is drawn to the importance of human capital management for increasing production efficiency. The

## **important role of employee motivation for the successful functioning of the organization and maximizing labor productivity is demonstrated.**

Keywords: human capital; intellectual potential; human resources; innovative development.

### **Введение**

Ключевым стимулом для роста в современных экономиках, по мнению экономистов, являются не материальные активы, такие как заводы и оборудование, а человеческий капитал – знания, опыт и умения людей, которые способствуют повышению производительности труда [1, с. 25-27].

Теория человеческого капитала базируется на достижениях неоклассической теории, согласно которой люди могут получить опыт или приобрести образование, чтобы повысить свою квалификацию, что, в свою очередь, повышает производительность на рынке труда, основываясь на повышенной выгоде в будущем [2, с. 220-225].

Критики неоклассической теории человеческого капитала указывают на то, что она не учитывает некоторые факторы, такие как неравенство возможностей, экономические и социальные условия, культурные различия, которые могут ограничивать доступ к образованию и возможности для развития.

В другой теории человеческого капитала, теории «предложения труда», которую называют сугубо индивидуалистической теорией, акцент делается на то, что с повышением заработной платы работник будет отрабатывать больше рабочих часов, отдавая предпочтение приобретению потребительских товаров и услуг, а не свободному времени.

Все это обуславливает повышение внимания к человеку как главному творческому фактору не только производства, но и всей жизни общества. В современных условиях можно добиться конкурентных преимуществ в мировой экономике, как считают специалисты, только благодаря росту производительности интеллектуального труда.

**Цель исследования:** выявление сущности человеческого капитала, определение степени его важности в настоящее время.

### **Методы исследования**

При работе над статьёй использовались следующие методы: анализ экономико-статистических данных как формирование и развитие трудового потенциала.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Человеческий капитал — это не только набор знаний, навыков, умений и опыта, присущих каждому из нас. Следует отметить, что этот набор должен быть использован каждым человеком для производства товаров и услуг, а

также для повышения доходов сотрудников. Кроме того, для достижения более высокого уровня доходов необходимо инвестировать определённые ресурсы в различные аспекты человеческого капитала.

Под человеческим капиталом понимается производственный потенциал индивидов, то есть их способность оказывать трудовые услуги. Т. Гоббс следующим образом поднимает вопрос ценности человека: «Ценность или стоимость человека, как и всего остального, это его цена. То есть она даётся только за использование его силы, а потому не абсолютна, но зависит от потребности в нем и оценки других» [3, с. 59].

Общая характеристика человеческого капитала:

1. Под человеческим капиталом понимается набор определённых характеристик или способностей, которые используются в течение длительного периода времени.

2. Формирование, поддержание и рост человеческого капитала влекут за собой значительные инвестиционные затраты.

3. Человеческий капитал может быть физически и морально истощён и может изменить свою стоимость.

Воспроизводство человеческого капитала тесно связано с самой жизнью человека, то есть с личностным аспектом жизни. Формирование человеческого капитала происходит на протяжении всей жизни человека и имеет как временной, так и ценовой аспект. С экономической точки зрения этот процесс неизбежно связан со сроками инвестиций в человеческий капитал.

Характеристики человеческого капитала:

1. Человеческий капитал нельзя отделить от его носителей.

2. Человеческий капитал в форме навыков и компетенций является постоянным запасом, т.е. его можно накапливать.

3. Использование человеческого капитала и непосредственное получение дохода контролируется отдельными людьми.

4. Человеческий капитал отличается от физического капитала степенью ликвидности.

5. Функционирование человеческого капитала зависит от индивидуальных интересов, предпочтений и материальной заинтересованности.

6. Инвестиции в человеческий капитал имеют социальный эффект.

7. Период инвестирования в человеческий капитал гораздо дольше, чем в физический.

8. Человеческий капитал более подвижен; он с большей вероятностью может быть инвестирован в форме социального капитала, который с большей вероятностью может быть инвестирован в форме социального капитала [4, с. 19]

Природа негативности элементов непроизводственной составляющей человеческого капитала определяется тем, что если человек является носителем знаний, не отвечающих современным требованиям науки, техники, технологии, производства, управления, социальной сферы и т.д., то

переобучение этого человека зачастую требует гораздо больших затрат, чем подготовка соответствующих работников «с нуля». Это обусловлено тем, что в качестве альтернативы работники приглашаются со стороны.

Затраты, связанные с развитием человеческих ресурсов организации:

- 1) затраты на подбор персонала (например, реклама);
- 2) затраты на привлечение сотрудников для отбора;
- 3) затраты на конкурсный отбор (например, собеседования, тесты);
- 4) сохранение здоровья сотрудников;
- 5) обучение и профессиональное развитие;
- 6) мониторинг профессионального развития.

Успех организации или предприятия напрямую зависит от эффективного управления всеми имеющимися ресурсами, в том числе и трудовыми.

В наши дни, когда технологические, технические и организационные преимущества становятся все более общеизвестными, считается, что конкурентное преимущество предприятия может быть достигнуто только за счёт эффективного использования человеческого капитала, то есть интеллектуального потенциала.

Управление человеческим капиталом является одним из ключевых элементов управления человеческими ресурсами и тесно связано с инвестициями в развитие человеческого капитала.

Существует два подхода к управлению человеческими ресурсами:

Первый подход заключается в обучении и мотивации собственных сотрудников, а также в инвестировании в переподготовку и повышение квалификации. Другой подход связан с поиском квалифицированных сотрудников на рынке труда, и инвестиции в этот поиск могут быть сделаны через профессиональные организации.

Управление человеческим капиталом начинается с подбора персонала и основывается на трёх ключевых факторах: соответствие квалификации, личные качества и желание работать в компании. Особое внимание уделяется опыту работы специалиста в требуемой области. Это связано с тем, что он предполагает снижение затрат на адаптацию специалиста в организации.

Инвестиции в человеческий капитал напрямую связаны с мотивацией сотрудников, которая включает в себя как материальные, так и нематериальные стимулы. Цель – создать условия для поддержки и развития коллектива, чтобы повысить производительность труда.

Эффективные системы мотивации помогают повысить удовлетворённость сотрудников, улучшить профессиональные навыки и развить таланты отдельных работников. Стимулы различного рода, как материальные, так и нематериальные, создают основу для формирования мотивации сотрудников к достижению целей и задач, стимулируют их личностное и профессиональное развитие.

Американский экономист Г.С. Беккер отмечает, что человеческий капитал в самом широком смысле формируется за счёт инвестиций в людей (долгосрочных инвестиций) в виде расходов на образование и подготовку

рабочей силы в области производства, здравоохранения, миграции, поиска информации о том, как рационально действовать и т.д. [5, с. 18].

Американский экономист австрийского происхождения Ф. Махлуп указывает, что неквалифицированный труд следует отличать от квалифицированного, а квалифицированный труд – это труд, производительность которого повышена за счёт инвестиций, увеличивающих физические и умственные способности человека. Такие инвестиции формируют человеческий капитал [6, р. 419].

Родоначальники человеческого капитала как целостной концепции Т. Шульц и Г. Беккер сосредоточились на инвестициях в человеческий капитал и оценке их эффективности. Т. Шульц подчеркнул, что именно человеческий потенциал является движущей силой различных социально-экономических процессов и приносит доход владельцам этого потенциала.

Человеческий капитал как экономическая категория стал одним из преобладающих базовых экономических понятий, что позволяет пропускать его через призму интересов и поведения человека во многих экономических процессах. А. Смит, например, утверждает, что «заработная плата варьируется в зависимости от лёгкости и дешевизны или трудности и дороговизны обучения тому или иному занятию» [7, с. 165].

Учитывая продолжительность инвестиционного цикла в 16-25 лет, необходимо принимать во внимание высокую ёмкость инвестиций в формирование и накопление человеческого капитала и высокую стоимость социальных услуг, таких как образование, здравоохранение и информационная поддержка.

По мнению В.А. Ильина и А.А. Шабуновой из Института регионального социально-экономического развития РАН, человеческий потенциал — это не объем производства или соответствующий уровень доходов, а способность обеспечить решение трёх ключевых проблем (здоровая и долгая жизнь, интеллектуальные и профессиональные знания, доступ к необходимым и достаточным ресурсам). Именно расширение возможностей человека обеспечивает решение трёх ключевых проблем (здоровье и долголетие, интеллектуальные и профессиональные знания, доступ к необходимым и достаточным ресурсам). Поэтому особое внимание уделяется интеллекту сотрудников, а основными характеристиками инновационной экономики являются социальный капитал, человеческий потенциал и человеческий капитал. Следовательно, наукоемкие отрасли должны стать технологической основой новой экономики. Одновременно будет формироваться спрос на дорогую рабочую силу [8, с. 12].

Некоторые исследователи считают индекс развития человеческого потенциала основным показателем степени влияния человеческого потенциала на развитие общества и качество жизни. Этот показатель характеризует национальные (региональные) показатели в трёх ключевых областях: здравоохранение, образование и реальный национальный доход.

Успешное развитие человеческого капитала в стране требует особого внимания к созданию образовательной модели, способствующей развитию ключевых компетенций, таких как:

– жизнеспособность человека, то есть способность поддерживать жизнь и давать потомство в оптимальных условиях;

– трудовая компетентность, то есть способность выполнять определённый объём работы надлежащего качества;

– адаптивность – способность воспринимать и приспосабливаться к инновациям, то есть изменениям в различных сферах жизни окружающего мира. Это способность менять свой взгляд, действия и мышление в ответ на изменения во внешней среде, такие как изменения в социальной организации, новые методы управления, изменения в условиях жизни, деятельности и окружении, а также увеличение объёма информации и знаний;

– способность к обучению означает способность приобретать новые навыки, знания и умения, например, осваивать новую специальность или самостоятельно приобретать новую научную и профессиональную информацию.

Четыре ключевые компетенции соответствуют четырём уровням развития человека (индивид, активный субъект, личность и индивидуальность). Способности каждого из этих уровней требуют системного развития человеческого потенциала на любом предприятии, направленного на повышение конкурентоспособности. Также необходимо создание государственной системы, гарантирующей качество жизни и здоровья граждан Российской Федерации, как фундаментальной государственной инновации, которая позволит повысить качество жизни и здоровья населения, добиться роста человеческого капитала и существенно изменить процесс социально-экономического развития страны [9, с. 36].

Результаты многих современных исследований российского научного сообщества показывают, что для социально-экономического развития страны сегодня необходимо повышение качества жизни и человеческого капитала населения и создание государственной концепции воспроизводства человеческого капитала как основного ресурса общества.

Человеческий капитал должен рассматриваться как новый и эффективный ресурс и использоваться для социально-экономического развития государства. Центральная экономическая проблема каждого государства, региона и предприятия хорошо известна. Это эффективное использование и управление ограниченными ресурсами и максимальное удовлетворение человеческих потребностей. Низкие зарплаты и пенсии, инфляция, безработица, дефицит бюджета, бедность и неравенство, техногенное загрязнение окружающей среды и государственное регулирование бизнеса — вот причины серьёзных современных проблем. В то же время существуют и параллельные проблемы. Суть их в том, что даже если власти с помощью профильных экономистов найдут правильные решения, результаты этих решений во многом будут зависеть от качества населения,

качества профессиональной подготовки и экономической грамотности, а значит, и от правильного участия в реализации выбранных экономических мер.

На данный момент эти факторы далеки от того уровня, который позволил бы России создать необходимый качественный и количественный человеческий капитал и сформировать эффективную экономику страны. Научные разработки в области исследования социально-экономических процессов последних десятилетий показали, что в условиях информационного общества человеческий капитал является важнейшим и решающим фактором воспроизводства национального богатства, а правильные инвестиции в него – абсолютно необходимым приоритетом для экономики Российской Федерации. Человеческий капитал, сформированный в российском государстве с низкими параметрами жизнеспособности, эффективности, способности к обучению и адаптации, устаревшим образом жизни, отношением к жизни и мировоззрением ушедшего прошлого, не может быть успешно адаптирован к настоящему, а формирование проектов будущего, охрана окружающей среды и рациональное использование крупнейшего в мире природного капитала невозможны. Реализация конституционно закреплённых прав человека, качество его жизни и здоровья – главная цель национального развития и создание нового качества человеческого капитала – основного компонента национального богатства и ресурса общества – главное средство и условие национального развития. Целенаправленное и планомерное формирование качества молодёжи и всего молодого поколения – один из главных ресурсов будущего роста. Существующие национальные проекты носят разнонаправленный характер, что не позволяет комплексно подходить к решению приоритетных задач. Кроме того, национальные проекты не связаны между собой объединяющей идеологической основой, без которой невозможно выстроить иерархию приоритетов [10, с. 35].

## **Выводы**

Таким образом, мы видим, что человеческий капитал играет ключевую роль в современной экономике, требуя значительных инвестиций в образование, здоровье, развитие навыков работников и управления для достижения высокой производительности и социального развития.

Современное производство все больше опирается на интеллектуальный капитал (знания, навыки, опыт и творческие способности работников). Следовательно, работники должны быть готовы постоянно учиться и развивать свои навыки, чтобы адаптироваться к меняющимся требованиям рынка и техническим инновациям. Обозначим это как следующий этап нашего исследования.

## Список литературы

1. Pipopulo V. Capital and interest. human capital // Вестник ИМСИТ. 2022. № 2 (90). С. 25-27.
2. Петушенко Д.Е. Теория человеческого капитала: основные характеристики // Ученые заметки ТОГУ. 2018. Т. 9. № 4. С. 220-225.
3. Гоббс Т. Левиафан. М.: Мысль, 2001. 478 с.
4. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал. М.: Евразийский открытый институт, 2010. 53 с.
5. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ. 2003. 672 с.
6. Machlup F. Knowledge: Its Creation, Distribution, and Economic Significance. Vol. II. The Economics of Information and Human Capital. Princeton: Princeton University Press, 1984. 220 p.
7. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2009. 956 с.
8. Ильин В.А., Шабунова А.А. Развитие человеческого потенциала – индикатор эффективного управления // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5. С. 11–30.
9. Ложко В.В. Базисные инновации для перспективного социально-экономического развития России // Инновации. 2007. № 1. С. 33—44.
10. Хачатурян А.А. Человеческий капитал в условиях технологической глобализации. М.: Кнорус, 2023. 180 с.

## References

1. Pipopulo V. Capital and interest. human capital, *Vestnik IMSIT*, 2022, no 2 (90), pp. 25-27.
2. Petushenko D.E. Teoriia chelovecheskogo kapitala: osnovnye kharakteristiki (The theory of human capital: main characteristics), *Uchenye zametki TOGU*, 2018, Vol. 9, no 4, pp. 220-225.
3. Gobbs T. Leviathan. M.: Mysl, 2001. 478 p.
4. Maksimova V.F. Investirovanie v chelovecheskii kapital (Investing in human capital). M.: Evraziiskii otkrytyi institut, 2010. 53 p.
5. Bekker G.S. Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podkhod. Izbrannye trudy po ekonomicheskoi teorii (Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory). M.: GU VSHE. 2003. 672 p.
6. Machlup F. Knowledge: Its Creation, Distribution, and Economic Significance. Vol. II. The Economics of Information and Human Capital. Princeton: Princeton University Press, 1984. 220 p.
7. Smit A. Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov (Research on the nature and causes of the wealth of nations). M.: Eksmo, 2009. 956 p.
8. Ilin V.A., Shabunova A.A. Razvitie chelovecheskogo potentsiala – indikator effektivnogo upravleniia (Development of human potential - an indicator of effective management), *Vestnik REU im. G.V. Plekhanova*, 2014, no 5, pp. 11–30.
9. Lozhko V.V. Bазisnye innovatsii dlia perspektivnogo sotsialno-ekonomicheskogo razvitiia Rossii (Basic innovations for the long-term socio-economic development of Russia // Innovations.), *Innovatsii*, 2007, no 1, pp. 33—44.
10. Khachaturian A.A. Chelovecheskii kapital v usloviakh tekhnologicheskoi globalizatsii (Human capital in the context of technological globalization). M.: Knorus, 2023, 180 p.

Работа поступила в редакцию: 10.03.2024 г.