

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

В статье рассматривается понятие «человеческий капитал» с экономической точки зрения, раскрывается значение формирования человеческого капитала в широком и узком истолковании, анализируется роль инвестирования в человеческий капитал на современном этапе управления. Авторы рассматривают увеличение инвестиций в образование как ключевую, основополагающую часть человеческого капитала. Особенности человеческого капитала и их проявление зависят от факторов внутренней или внешней среды. В развивающихся экономиках наличествует слабо интегрированная система взаимодействия между бизнесом и научно-образовательной сферой, которая проявляется в низкой коммерциализации накопленного научного знания, низкой востребованности со стороны фирм существующих программ профессиональной подготовки, высокими административными барьерами при инвестировании средств и прочими проблемами.

В Казахстане в условиях значительной зависимости от сырьевого экспорта необходим форсированный переход к экономике нового качества, основанной на использовании высокопроизводительного творческого труда как основы развития.

Ключевые слова: управление; человеческий капитал; трудовая деятельность; компетенции; инвестиции; конкурентоспособность.

M.A. Baygurenova, A.A. Musataeva.

HUMAN CAPITAL IN THE MODERN MANAGEMENT SYSTEM

The article considers the concept of «human capital» from the economic point of view, the importance of the formation of human capital in a wide and narrow interpretation is revealed, the role of investing in human capital at the present stage of management is analyzed. The authors consider increasing investment in education as a key, fundamental part of human capital. Features of human capital and their manifestation depend on the internal or external environment factors. In developing economies, there is a weekly integrated system of interaction between business and the scientific and educational sphere, which is manifested in the low commercialization of accumulated scientific knowledge, low demand from existing firms for professional training programs, high administrative barriers to investing funds and other problems. In Kazakhstan, in conditions of significant dependence on commodity exports, a transition to a new quality economy based on the use of highly productive creative labor as a basis for development is necessary.

Keywords: management; human capital; labor activity; competences; investments; competitiveness.

Современная экономическая мысль относит человеческий капитал (наряду с информацией и предпринимательскими способностями) к ключевым факторам развития рыночной экономики в противовес классическим материальным факторам производства, таким как труд, земля, капитал, которые на текущем этапе развития мировой хозяйственной системы утратили свое изначальное значение. Тенденции развития современной рыночной экономики таковы, что материальные факторы производства уже не играют такой роли в создании и развитии новых

производств, как человеческий капитал, доля которого в национальном богатстве стран с развитой рыночной экономикой достигает 70–80 % [1].

Теоретическое развитие категории «человеческий капитал» логично следовало за проявлениями конкретной хозяйственной роли человеческого капитала в экономической практике, и оно претерпевало длительную эволюцию от первых концептуальных положений в трудах великих экономистов до систематизированной теории человеческого капитала, позволяющей изучать его структуру и составляющие элементы. Анализ разработанных к настоящему моменту трактовок категории «человеческий капитал» свидетельствует, что исторически основу накопленного человеческого капитала составляет полученное индивидом образование, которое определяет всю совокупность имеющихся у него знаний, умений, навыков или, иными словами, компетенций, используемых в рамках трудовой деятельности на рынке труда [4]. При этом наиболее важным критерием функционирования накопленного человеческого капитала является именно его реализация в трудовых отношениях, когда имеющиеся компетенции реализуются в повседневной трудовой деятельности в обмен на получение факторных доходов в виде заработной платы или предпринимательского дохода, сочетающего в себе прибыль от предпринимательской деятельности и заработной платы [6]. Дополняющими элементами базы человеческого капитала в виде компетенций выступают такие важные составляющие, как качество жизни, культура и здоровье, которые рассматриваются исследователями в качестве вспомогательных компонент при формировании человеческого потенциала и вспомогательных компонент для максимально эффективной реализации накопленных компетенций (рис. 1). В современных условиях эти дополняющие компоненты в целом играют важную роль именно при вовлечении человеческого капитала в хозяйственный оборот, поскольку создают условия для стабильного роста человеческого капитала и извлеченного из него дохода. Их основная функция – институциональное и поддерживающее сопровождение человеческого капитала в течение всего периода его использования.

В конечном итоге многочисленные трактовки человеческого капитала, которые накоплены современной экономической наукой, можно свести к двум формулировкам – широкой и узкой. Человеческий капитал в широкой трактовке является специфической формой капитала, воплощенной в самом человеке. Это имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и приносят ему доход в форме заработной платы или ренты. Узкая трактовка понятия «человеческий капитал» звучит следующим образом: общие и специальные знания, приобретенные способности, навыки и опыт, а также умение их применить в нужный момент и в нужном месте [3].

Суть современных исследований человеческого капитала – определить направления и механизмы его простого и расширенного воспроизводства в рыночной экономике. Для Казахстана это тем более важно, так как в условиях значительной зависимости от сырьевого экспорта необходим форсированный переход к экономике нового качества, основанной на использовании высокопроизводительного творческого труда как основы развития.

Необходимость обеспечения высоких темпов догоняющего устойчивого роста предопределяет генеральную линию ориентации экономики на трансформацию имеющегося человеческого потенциала и ускоренное накопление и эффективное использование человеческого капитала. Нетрудно предположить, что в условиях догоняющего развития и формирования экономики знаний определяющее значение приобретает расширенное воспроизводство человеческого

капитала как совокупности знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Для индивида первым и главным результатом инвестиций в виде расходов на образовательные программы, поддержание определенных жизненных стандартов является поиск и нахождение своего места на рынке труда, получение доходов в виде заработной платы, общего роста своих позиций на рынке труда, личной конкурентоспособности как специалиста, а также общего роста уровня личной культуры.

Для государства важнейшей целью инвестиций в человеческий капитал является экономический рост, основанный на использовании человеческого капитала нового, лучшего качества, смене технологического уклада и повышении общего уровня конкурентоспособности, которые в конечном итоге должны дать прирост налоговых поступлений в государственный бюджет. При этом для достижения обозначенных целей государство должно вкладывать в экономику большое количество ресурсов в виде затрат на функционирование сфер образования, здравоохранения, культуры, науки и т.д., которые в итоге потребляются как общественные блага в течение длительного промежутка времени, а результаты приносят только лишь по прошествии длительного временного лага.

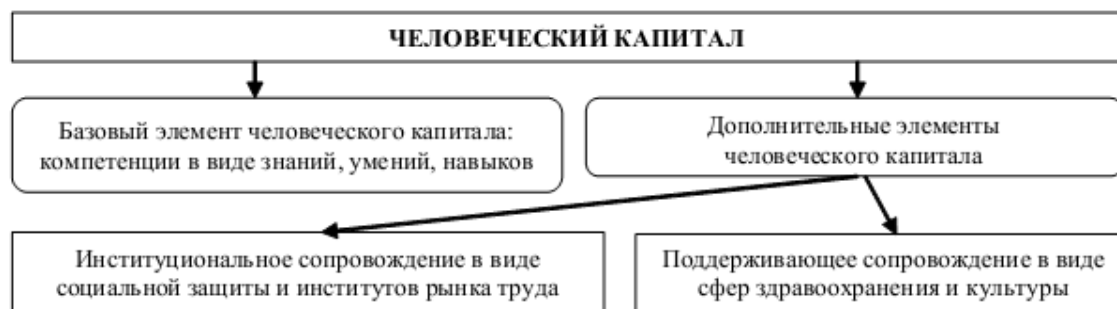


Рис. 1. Структура человеческого капитала в современной экономической науке (составлено авторами)

Для фирм как представителей микроуровня конечная цель инвестирования – рост конкурентоспособности на рынке на основе использования в производственном процессе лучших кадров, способных обеспечить эффективную деятельность фирм как на основе улучшения коммуникаций и использования накопленного опыта, так и за счет внедрения лучших технологических разработок [7]. Инвестиции, которые вкладывают фирмы в развитие человеческого капитала, – это в основном расходы на профессиональное и дополнительное обучение сотрудников, медицинское страхование и оплату больничных листов. Также здесь следует упомянуть и тот факт, что именно фирмы выступают основными заказчиками научных разработок, которые потом внедряются в производство.

С точки зрения международных отношений ключевым направлением инвестиций в человеческий капитал со стороны инвесторов является привнесение новых для страны-реципиента технологий, управленческого и профессионального опыта. Отдача от такого рода инвестиций, как правило, выражается в формировании новых устойчивых транснациональных корпоративных связей, которые обеспечивают более выгодный обмен ресурсами, а также формирование международного рынка труда, на котором специалисты с наибольшим накопленным человеческим капиталом могут себя реализовать вне зависимости от национальной принадлежности.

Такая схема взаимосвязей вполне эффективно применяется в любой современной экономике. Однако существование ряда институционального рода проблем может в значительной степени снизить результативность осуществляемых инвестиций по всем направлениям взаимосвязей. Так, в настоящее время, например, эффективные механизмы реализации стратегии государства в части развития человеческого капитала зачастую затруднены в силу инертности системы профессиональной подготовки, длительности обретения профессиональных навыков рабочими, устаревших методов обучения и ряда других факторов.

Воспроизводство человеческого капитала в краткосрочной перспективе следует осуществлять через приобретение новых востребованных компетенций работников, акцентируя внимание на институте дополнительного профессионального образования, как инструменте постоянного обновления знаний и умений, получения качественно новой информации, а также системе обязательной переподготовки и повышения квалификации по ряду профессий и специальностей. Разумеется, увеличение инвестиций в образование, как ключевую, основополагающую часть человеческого капитала, приводит к увеличению отдачи в виде повышения уровня зарплат, производительности труда.

В то же время трудоустройство на рабочее место, которое требует более низкой квалификации, ведет к неэффективному использованию приобретенных компетенций, недополучению заработной платы, перерасходу государственных средств на подготовку кадров. Здесь же следует отметить, что зачастую в развивающихся экономиках наличествует слабо интегрированная система взаимодействия между бизнесом и научно-образовательной сферой, которая проявляется в низкой коммерциализации накопленного научного знания, низкой востребованности со стороны фирм существующих программ профессиональной подготовки, высокими административными барьерами при инвестировании средств и прочими проблемами. При наличии проблем общеинституционального характера на эффективное накопление и использование человеческого капитала также влияют и внутренние характеристики человеческого капитала как экономического ресурса. К их числу принято относить следующие:

1. Изменение со временем. Время является важнейшим ресурсом при определении ограничений в отдаче от инвестиций в человеческий капитал. Длительность инвестиционного периода при этом приближается к общему сроку пребывания работника в организации, а объем и отдача от инвестиций различны в зависимости от длительности циклов технологического обновления в отраслях.

2. Измеримость. Объем человеческого капитала определяется доходным и затратным методами. В первом случае он определяется как сумма превышений доходов экономического субъекта в результате использования человеческого капитала. Затратный метод предполагает идентификацию средств, направленных на формирование человеческого капитала.

3. Устаревание и обесценивание. Для человеческого капитала характерны некоторые свойства физического. Прогрессивные социально-экономические трансформации и технологические изменения в отрасли являются сигналами для инвестирования в человеческий капитал.

4. Исключительная связь с индивидуумом. Человеческий капитал связан с индивидуумом и неотчуждаем, в результате его применения формируется структурный капитал. Таким

образом, человеческий капитал может быть только арендован организацией на определенный срок

.5. Гетерогенность. Сегодня в экономической теории повсеместно используется трехэлементная модель структуры человеческого капитала, включающая образовательный, социальный капитал и капитал здоровья. Качественная неоднородность человеческого капитала определяется рядом факторов, таких как объем и направление инвестиций, влияние врожденных способностей, конъюнктура рынка труда и т.п. [5].

Очевидно, что наибольшую уязвимость человеческому капиталу придает его свойство устаревать. Как и любой другой форме, человеческому капиталу присуща особенность устаревать морально и физически. Поэтому имеющийся человеческий капитал должен постоянно находиться в хозяйственном обороте, поскольку именно там он модифицируется в соответствии с требованиями времени. Эта же особенность требует от индивидов непрерывного саморазвития, поскольку хозяйственная практика неизменно предъявляет новые требования к качеству человеческого капитала, что приводит к необходимости постоянного реинвестирования человеческого капитала, изменяя его состояние в сторону увеличения и усложнения.

С другой стороны, человеческий капитал напрямую связан с его носителем, что при разных обстоятельствах делает его крайне ценным или, наоборот, сильно обесценивает. Так, носитель уникальных компетенций является высококонкурентоспособным на рынке труда на стороне предложения, однако на стороне спроса высокая конкуренция за такого специалиста может привести к неоправданному завышению расходов по его найму. Поэтому всегда важно соизмерять инвестиции в человеческий капитал с возможными будущими доходами от него. Однако, каковы бы ни были свойства человеческого капитала и их проявление в зависимости от факторов внутренней или внешней по отношению к нему среды, следует понимать, что только в рамках постоянного и неразрывного кругооборота человеческий капитал поддерживает свою способность создавать новую стоимость для своего владельца».

Характерной особенностью эффективного осуществления воспроизводства интеллектуального капитала является единство факторов его производства и обращения, а также взаимосвязь всех стадий воспроизводственного процесса (рис. 2) [8]. В процессе воспроизводства капитала происходит превращение человеческого потенциала в человеческий капитал, который является фундаментом развития капитала в современной экономике.



Рис. 2. Экономическая модель человеческого капитала (составлено авторами) [8]

Устойчивость процесса воспроизводства служит главным критерием жизнеспособности человеческого капитала. Особенной чертой его воспроизводства является устойчивость его носителя к факторам внутренней и внешней среды, чего не происходит в процессе воспроизводства других форм капитала (финансового, производственного, трудового).

Если рассматривать человеческий потенциал индивида, то данная категория характеризует потенциальную (возможно, еще не использованную в настоящее время) способность индивида решать сложные мыслительные задачи, причем быстро и точно. Таким образом, человеческий потенциал обеспечивает возможность индивида высокими темпами обучиться новым знаниям, умениям и интеллектуальным навыкам. Вместе с тем необходимо принять во внимание, что высокий уровень человеческого потенциала не гарантирует высокую производительность труда работника, не имеющего специализированного обучения [2]. Как следует из приведенных положений, человеческий потенциал посредством трудовой деятельности превращается в человеческий капитал. Выделяют три уровня такого преобразования:

- первый уровень – пассивный или простой – определяется тем, что индивид, даже работая с полной отдачей на своем рабочем месте, ограничен теми рамками, которые на него наложены непосредственными должностными обязанностями или распоряжениями руководства, и не выходит за пределы заранее предписанного протокола действий;

- второй уровень – эвристический, когда индивид в соответствии со своими обязанностями проявляет определенную интеллектуальную активность, которая является неременным атрибутом достижения итогового результата рабочего процесса, постоянно анализирует свои действия в рамках своих обязанностей и осуществляет поиск новых, более эффективных и результативных решений;

- третий уровень – креативный или высший, – на котором индивид полностью обеспечивает и постановку, и решение задач за счет собственных возможностей и потенциала, мотивируя не внешними, а внутренними потребностями.

Все эти уровни превращения человеческого потенциала в человеческий капитал могут быть пройдены поочередно (как это бывает в большинстве случаев) или встречаться в любых других комбинациях (что бывает реже), однако в рамках системного кругооборота человеческого капитала все указанные уровни превращения являются необходимым условием для продолжения множественного количества циклов такой трансформации. Аналогично можно достроить уровни преобразований человеческого капитала и для других субъектов, участвующих в формировании и использовании человеческого капитала.

Последовательная смена стадий «формирование – апробация – использование – обновление» предполагает, что в рамках экономической деятельности каждый субъект процесса накопления и использования человеческого капитала, будь то государство, индивид или фирма, всегда вовлечены в процесс простого или расширенного воспроизводства человеческого капитала. При этом каждый из субъектов выполняет свою, строго предписанную ему его статусом роль, в рамках которой обеспечивается взаимосвязь между инвестициями в человеческий капитал, его эффективным или нерациональным использованием в хозяйственной практике, получением конечного экономического или социального эффекта и использованием части этого эффекта в качестве новых инвестиций в уже существующий или новый человеческий капитал.

Таким образом, можно отметить, что современная система управления зависит от использования человеческого капитала в рамках его системного кругооборота, к которому можно отнести стадии формирования, внедрения, использования и обновления.

Список литературы

1. Аганбегян А.Г. Человеческий капитал и его главная составляющая – сфера «экономики знаний» как основной источник социально-экономического роста // Экономические стратегии. 2017. № 3. С. 66–79; 2017. № 4. С. 6–21.
2. Жернова А.А. Воспроизводство интеллектуального капитала инновационных кадров: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Орел: ОрГУ, 2012. 24 с.
3. Институциональные аспекты глобальных технологических сдвигов: материалы V Друкеровских чтений (Астана, 13 марта 2009 г.) / под ред. Р.М. Нижегородцева. М.: Доброе слово, 2011. 280 с.
4. Кекконен А.Л. Человеческий капитал региона: формирование и развитие в современных условиях: автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб.: ИПРЭ РАН, 2013. 22 с.
5. Отчет Программы развития ООН о человеческом развитии. URL: <http://hdr.undp.org>.
6. Петрова Т.П., Федорова Л.П. Использование модели компетенций в управлении персоналом сетевой торговли региона // Вестник Чувашского университета. 2012. № 4. С. 444–449.
7. Федорова Л.П., Сиротин Д.В. Возможные изменения в кадровом менеджменте предприятий в условиях кризиса // Состояние и перспективы развития государства и общества условиях модернизации: диалог науки и практики: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (28 ян-варя 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2015. Ч. 2. С. 207–211.
8. Черненко И.М. Стратегическое управление человеческим капиталом промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Екатеринбург: УФУ им. Б.Н. Ельцина, 2014. 24 с.