

Методики развития эффективного человеческого капитала

Атаева Таибат Амирахмедовна, старший преподаватель кафедры «Маркетинг и коммерция» ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет народного хозяйства», г. Махачкала, Россия.

Аннотация. Когда речь идет о человеческом капитале, чаще всего подразумевают исчисляемый ресурс, ориентированный на поддержку функционирования устоявшихся экономических структур. Такое понимание человеческого капитала соотносимо с марксистским представлением человека как определяющей производительной силы общества. При более строгой трактовке этого понятия учитывается и производственный эффект инвестиций в человеческий капитал, и то, что они выгодны для развития индивида.

Ключевые слова: кадровый потенциал, ресурсы предприятия, инвестиции, образование, обучение, эффективность

Methods of effective human capital development

Ataeva Taibat Amirahmadian, senior teacher of Department "Marketing and Commerce" in Dagestan state University of national economy, Makhachkala, Russia.

Abstract. When it comes to human capital, most often it is a calculated resource focused on supporting the functioning of established economic structures. This understanding of human capital is correlated with the Marxist view of man as the defining productive force of society. In a more rigorous interpretation of this concept, both the productive effect of investments in human capital and the fact that they are beneficial for the development of the individual are taken into account.

Key words: personnel potential, enterprise resources, investments, education, training, efficiency

Человеческий капитал - это разновидность капитала, который также как любой капитал является фактором развития экономики. В последнее время роль человеческого капитала все более возрастает, так как общество и экономика переходят и должны переходить к более высоким технологическим укладам, при которых важнейшая роль в развитии цивилизации отводится человеку и его способностям.

Важнейшей задачей при этом становится не только количественная, но и качественная оценка человеческого капитала. Количественная оценка является сложной проблемой, так как даже методологически нет точных и однозначных определений этой категории. Измерить эффективность человеческой деятельности (человеческого капитала) сегодня необходимо для удержания жизнеспособной позиции экономики. Более рациональное использование качества человеческого капитала неизбежно отразится на достижении целей предприятия, региона и страны в целом.

Суть проблемы в том, что в обществе знаний меняются многие приоритеты и знания с трудом поддаются процедуре исчисления, поскольку, благодаря их рекомбинации (или появлению нового знания в результате творческого процесса), они могут выступать как вполне учитываемый источник экономического роста. На самом деле, подсчитать эффект от научного или технического открытия можно лишь после того, как его результаты внедрятся в практику.

Существует множество разных определений человеческого капитала, наиболее распространенным является следующее: «Человеческий капитал – это знания, способности, здоровье, навыки, которые сформированы человеком в результате инвестиций в себя. Они приводят к росту квалификации работника, которая содействует росту качества труда и тем самым приводит к росту благополучия человека» [6, С. 85-88].

Личность такого общества характеризуется тем, что она способна освоить и обогатить свой потенциал и тем самым закрепить доминирующие в нем конструктивные ценности, творчески включиться в осуществление социально

значимых задач, самореализоваться в процессе развития собственных способностей и удовлетворения духовных и материальных потребностей в соответствии с высокими стандартами гуманизма. Это предполагает формирование экономически активного контингента путем целенаправленной подготовки его к квалифицированному труду и нацеленности на профессиональную карьеру, создание предпосылок для трудовой миграции и социальной адаптации в условиях глобализации [1, С. 12-14].

Инвестиции в человеческий капитал можно определить, как совокупность денежных затрат на образование и недополученный доход за время обучения. Обсуждая сдержанное отношение к подобным инвестициям со стороны работодателя, считавшего, что он оплачивает общественное благо в ущерб своим интересам, было показано, что специальное обучение работника способствует росту «улавливаемой» прибыли.

Сравнение понятий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» показывает, что понятие «человеческий капитал» входит в «снятом» виде в понятие «человеческий потенциал», поскольку последнее не только фиксирует соотношение затрат на образование и здравоохранение с последующим исчислением их эффективности, но и выявляет момент саморазвития человека. Данная тенденция наблюдается и в современной России.

Для этого необходимы и высокий образовательный уровень работников любого ранга, и широкий социальный диалог, и кооперация усилий, что также невозможно без повышения образовательного уровня всех занятых в разных сферах общественной жизни. Понятие «качество труда» во многом соотносимо с социологическим понятием «качество жизни», что связано с нормативной оценкой потребностей и интересов людей, просчитыванием веса таких компонентов человеческого потенциала, как здоровье и образование.

Концепция достойного труда обязательно ориентирована на инновации, что требует резкого повышения доли интеллектуального труда во всех конкретных технологиях, а также наукоемкости любого производства. Это меняет характер

требований к работнику и усиливает значимость его творческого отношения к труду. Качество кадрового потенциала здесь можно поднять лишь посредством непрерывного образования, принимающего в ряде случаев форму дистанционного, опирающегося на информационно-коммуникативные технологии.

Человеческий капитал, как и любое сложное явление, состоит из ряда основополагающих элементов. Один из них – организация системы образования и уровень образованности общества. Образование во многом формирует мировоззрение и способствует получению социального и профессионального опыта и навыков.

Развитие многих корпораций сейчас приостанавливается из-за недостатка в человеческом ресурсе. Дефицит высококвалифицированного персонала создает серьезную проблему корпоративного, регионального и даже государственного масштаба. Данная проблема может быть устранена путем качественных и хорошо продуманных изменений в этой сфере.

Человеческий капитал – неотъемлемая часть и очень важный элемент современной корпорации, формируемый в результате инвестиций в него для создания определенного запаса здоровья, развития знаний, навыков, способностей, мотиваций, накапливаемых человеком, которые целесообразно включить в общественное воспроизводство [3, С. 127-138]. Отличительной чертой человеческого капитала является то, что он один обладает способностью внутренне преобразовывать все элементы, входящие в воспроизводственный процесс, находить новые и более эффективные комбинации данных элементов, извлекать синергический эффект от их соединения и переплетения. Сущность человеческого капитала состоит в его способности обеспечивать всеобщее обновление элементов самодвижущейся стоимости и их синергию.

В основу стратегического подхода к управлению человеческим капиталом следует положить практическую реализацию идеи, что персонал – наивысшая ценность организации, что ему принадлежит роль важнейшего фактора

реализации стратегии, что основным направлением развития корпорации является достижение приоритетной цели развития персонала.

По определению большинства экономистов, человеческий капитал – это целый ряд качеств, определяющий производительность: приобретенные знания (образование), навыки, здоровье, мотивация и природные способности, являющиеся свойством человеческой природы, и которые могут быть в той или иной мере вовлечены в процесс производства товаров и услуг.

Человеческий капитал является формой капитала по той причине, что представляет собой источник последующих заработков или удовлетворений (стоимость, приносящая прибавочную стоимость).

Так, человеческий капитал, будучи сложной экономической категорией, обладает рядом качественных и количественных характеристик. На данный момент оценка человеческого капитала является весьма актуальной проблемой, решение которой порождает различные методы и подходы. Необходимость его оценки и измерения продиктована всё более возрастающей ролью в развитии предприятия и повышения эффективности его деятельности, в частности.

Так, в рамках существующей на сегодняшний день концепции человеческого капитала исследователями оценивается не только совокупный объём вложений, но и весь объём накопленного человеческого капитала [4, С. 120-127]. Современные методы оценки человеческого капитала во многом основываются на косвенных оценках лишь отдельных его составляющих (например, посредством оценки доступности образования). Подобная оценка является ключевой в расчёте «индекса человеческого потенциала», являющегося ключевым показателем в сравнительной оценке бедности, грамотности, образования, средней продолжительности жизни и других показателей.

На сегодняшний день самой простой способ оценки человеческого капитала заключается в расчете затрат на образование и обучение; при этом учитывается упущенная выгода, так как время, проведенное за ученической скамьей, могло быть использовано для получения доходов от участия в

экономической деятельности, по сути этот неполученный заработок представляет собой альтернативные издержки.

Исследователями уже неоднократно было отмечено решающее значение инвестиций в человеческий капитал. Оно относится к числу стратегических решений и определяет будущее развитие предприятия, еще неизвестное в момент принятия решения [5, С. 3561–3565]. Под инвестициями, как правило, понимают затраты денежных средств, направленные на увеличение объёма капитала с целью преумножения (или поддержания на прежнем уровне) потока благ, порождаемых этим капиталом. Следовательно, если мы следуем по пути стоимостных оценок, то учёт инвестиций в вопросе оценки человеческого капитала также немаловажен.

Необходимость оценки человеческого капитала на сегодняшний день является неоспоримым фактом. Человеческий капитал единственный экономический компонент, обладающий способностью производить стоимость, но который при этом достаточно затруднительно оценивать. Теория человеческого капитала сыграла огромную роль в переориентации стратегий развития как ведущих экономик мира, так и широкой группы быстро развивающихся стран в сторону приоритетного развития человека и в радикальном повышении эффективности национальных экономик на этой основе. Однако ограничение возможностей данной теории порождают потребность не только в расширении понятия человеческого капитала, но и в альтернативных подходах к оценке человеческого ресурса.

Важнейшим фактором экономического роста компании является гибкая, кадровая политика и четкий план развития кадров. Причем формирование и использование кадрового потенциала проводится на основе специфических принципов, требует системного подхода и изучения в условиях конкурентной борьбы между организациями [2, С. 43-46].

Для реализации адекватной системы и эффективного функционирования предприятия необходимо:

- устанавливать гибкий график работы;

- устанавливать новые нормы труда по мере внедрения новых технологий;
- совершенствовать организацию труда сотрудников, внедрять инновационные методы работы;
- вовремя организовывать обучение и повышение квалификации работников;
- составлять индивидуальные планы карьерного роста сотрудников;
- выяснять причины простоев и регулярно выполнять профилактические мероприятия на производстве;
- определять наиболее эффективные мотивирующие факторы и внедрять соответствующие стимулирующие системы; определять эффективные методы управления стрессами и конфликтами в рабочей среде.

Таким образом, сегодня в развитие человеческого потенциала россиян прямо или косвенно инвестируются значительные средства – как государством, так и работодателями, однако предстоит еще много работы в этой сфере.

Список используемых источников:

1. Атаева Т.А. Направления повышения эффективности системы управления кадровым потенциалом предприятия/ Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты. Сборник научных трудов 3-й Международной научно-практической конференции. Юго-Зап. гос. ун-т., ЗАО «Университетская книга», Курск, 2018, С.12-14
2. Атаева Т.А. Человеческий капитал предприятия/ Сборник научных статей 3-й Международной научной Конференции студентов и молодых ученых (22-23 мая 2018 года), в 4-х томах, Том 1, Юго-Зап. гос. ун-т., ЗАО «Университетская книга», Курск, 2018, С.43-46.
3. Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия // Вопросы управления. 2015. № 2 (14). С. 127-138.
4. Беяева С.С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия // Креативная экономика. – 2008. – Том 2. – № 10. – С. 120-127.
5. Заляева Д. Ф. О роли формирования человеческого капитала в современной экономике // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3561–3565. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/971039.htm>.
6. Призова С. В. Оценка эффективности использования человеческого капитала в банковской сфере Краснодарского края // Молодой ученый. — 2017. — №44. — С. 85-88. — URL <https://moluch.ru/archive/178/46266/> (дата обращения: 09.07.2018).