

ЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

THE IMPORTANCE OF HUMAN CAPITAL FOR MANAGING AN ORGANIZATION

Пешехонова П.И., студент ФГБОУ ВО Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова, Воронеж, Россия

Зайцев А.Е., курсант, Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия им. проф. Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина», г. Воронеж, Россия

Яковлев А.В., к.т.н., доцент ФГБОУ ВО Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова, Воронеж, Россия

Бухонова Н.М., к.э.н. доцент Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (Воронежский филиал), Воронеж, Россия

Peshekhonova P.I., student Voronezh State University of Forestry and Technologies named after G.F. Morozov, Voronezh, Russia

Zaitsev A.E., cadet Military Training and Research Center of the Air Force «Air Force Academy prof. Zhukovsky and Gagarin», Voronezh, Russia

Yakovlev A.V., Candidate of Technical Sciences, Associate Professor Voronezh State University of Forestry and Technologies named after G.F. Morozov, Voronezh, Russia

Bukhonova N. M. Candidate of Economic Sciences, associate professor, Russian University of Economics, G.V. Plekhanov, Voronezh branch.

Аннотация: в статье рассмотрено одно из ключевых общеэкономических понятий – человеческий капитал, который представляет собой очень сложное, многообразное, подверженное постоянным изменениям явление. Ученые в этой области уделяют особое внимание на различных аспектах человеческого капитала, что является основной причиной разницы в применяемых подходах в определении его сущности и содержательного смысла. Представляя его как оценку воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход.

Abstract: the article examines one of the key general economic concepts – human capital, which is a very complex, diverse phenomenon subject to constant changes. Scientists in this field pay special attention to various aspects of human capital, which is the main reason for the difference in the approaches used to determine its essence and meaningful meaning. Presenting it as an assessment of the potential ability to generate income embodied in an individual.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление, экономический рост, структура человеческого капитала.

Keywords: human capital, management, economic growth, human capital structure.

В последнее время одним из ключевых общеэкономических понятий, которые дают возможность описать и пояснить с точки зрения человеческих интересов и поступков многие процессы в экономике, стал человеческий капитал как специфическая экономическая категория. В этом понятии находят свое отражение такие факторы, как структура производительных сил и ресурсов, формирование и распределение доходов, экономический рост и национальное богатство. По своему существу человеческий капитал представляет

собой очень сложное, многообразное, подверженное постоянным изменениям явление. Ученые и исследователи в этой области уделяют особое внимание на различных аспектах человеческого капитала, что является основной причиной разницы в применяемых подходах в определении его сущности и содержательного смысла. В современной науке именно человеческий капитал играет роль одного из основных ресурсов, крайне необходимых для экономического роста и его фундамента, сформированного под влиянием научно-технического прогресса [1].

Экономическое понятие «национальное богатство» как таковое было представлено еще в конце XVII - начале XVIII вв. в научных работах таких экономистов, как У. Петти и А. Смит, которые предпринимали попытки вывести понятия основных принципов проведения оценки наиважнейших элементов национального богатства. Но вследствие того, что они владели недостаточным объемом необходимой информации, касающейся как самого национального дохода, так и его распределения, их старания прошли впустую – предложенная терминология было не только слишком расплывчатой, но и обладала крайне противоречивостью.

К основным элементам национального богатства обычно относятся: основной капитал, функционирующий в непродуцированной сфере; имущество населения; природный потенциал. Среди числа этих элементов немаловажное значение придается человеческому капиталу как особому виду ресурсов, поскольку он оказывает непосредственно сильнейшее воздействие на все остальные элементы имеющегося потенциала как отдельных предприятий, так и государства в целом. Роль человеческого капитала в экономике, накоплении основного капитала и имущества населения, наращивании и эффективном использовании природных ресурсов категорически нельзя приуменьшать. Поэтому в состав национального богатства включили человеческий капитал, содержащий в себе все достижения современной науки и техники [2].

Становление человеческого капитала и его образование в современном аспекте являются результатом научных идей и эволюции социально-экономической жизни западноевропейских обществ, и это видение капитала формировалось сотнями лет. Один из наиболее важных факторов устойчивого развития народного хозяйства зависят от его настоящей и будущей конкурентоспособности [3].

Есть семь уровней экономической конкурентоспособности для масштабов экономики: мега-, макро-, мезо-, мета-, микро-, мини- и моноуровни. Если мегаконкурентоспособность описывает искусство и способность хозяйства на глобальном уровне, то макроконкурентоспособность на государственном уровне; мезо-конкурентоспособность на региональном уровне; метаконкурентоспособность находится на отраслевом уровне; микроконкурентность на уровне малого бизнеса; миниконкурентоспособность в домохозяйствах и личная конкурентоспособность находится на уровне менеджеров и работников. Благодаря такому подходу для увеличения продуктивности отдельной организации необходимо повысить конкурентоспособность бизнеса на моноуровне, развивать деловые способности менеджеров на высоких, средних и малых должностях. Вот почему формирование, рост и развитие предпринимателей человеческого капитала имеют большое значение [4].

Формирование человеческого капитала – подход «человеческих производственных способностей». Английским ученым классической политической экономии было предоставлено первое фундаментальное исследование в области количественной и качественной оценки производительных способностей человека и его роли в экономическом развитии. Этим темам посвящены труды Уильяма Петти, Адама Смита и Дэвида Рикардо. В истории экономического образования Уильям Петти первым рассказал о человеческом капитале. Он предложил метод расчета стоимости капитала каждого человека в его знаменитой научной работе, которая называется «Политическая арифметика» 1676 года, согласно ей человеческий капитал определяется как прибыль, которую извлекают из таких ресурсов как земля, животные, вода и т.д. Тем не менее, Уильям Петти не отделял индивидуума от позитивного, конструктивного, предпринимательского и ценных навыков.

В своих статьях «Формирование капитала образования» (1960) и «Инвестиции в человеческий капитал» (1961) Шульц представил свою точку зрения на новую экономическую роль, которую играет человек и непосредственно его способности в современных условиях. В дискуссиях на тему экономического роста он выдвинул на передний план решающую роль образования, результатом вложения в которое является значительное изменение состава и повышение качественного уровня совокупной рабочей силы как экономической категории.

С. Фишер, Г. Дорнбуш, Р. Шмалензи обращали внимание на способность человеческого капитала приносить доход [6]. Однако в своих исследованиях они считают, что человек является одновременно и объектом, и субъектом инвестирования средств в формирование человеческого потенциала. На русском языке впервые подобные идеи были выдвинуты в то время мало кому известным экономистом XIX в., директором департамента министерства финансов России, Александром Бутковским в его труде «Опыт о народном богатстве, или О началах политической экономии», которая содержала в себе мысли о внешних и внутренних благах, о капитале («...самобытном, поземельном и нравственном...»), о значении производящих невещественные блага промыслов (образование здравоохранение и пр.), о необходимости «...применения производительных сил народных к наделению общества благами внутренними...».

По поводу экономической отдачи от вложений в человеческий капитал он писал: «Всякий одарен способностями душевными и телесными, но эти способности требуют развития образования. Ценности, употребляемые на образование, не потеряны. В обмен на них мы снискиваем другие ценности, состоящие в благах внутренних, увеличивающих производительность труда, с которыми совокупляются, в виде капитала нравственного» [6]. Изучать понятие человеческого капитала на постсоветском пространстве началась сравнительно недавно, в 90-х годах прошлого столетия [7].

В советской экономической литературе «человеческий капитал» как экономическая категория выступал как антинаучное понятие, поскольку любые определения этого понятие, которые давали представители экономических наук того времени, опирались на существующих в той или иной экономической формации мировоззренческих позиций и взглядов. Сама теория человеческого капитала противоречила и экономической практике, сложившейся в нашем государстве. В итоге постоянного игнорирования созидательных способностей человека и их ценности сформировалась неэффективная практика

финансирования отраслей, формирующих и развивающих человеческий капитал, по остаточному принципу.

По своей структуре человеческий капитал достаточно неоднороден. Его можно разделить на два вида: общий и специальный капитал [8]. К общему, или перемещаемому, капиталу относятся теоретические и другие универсальные знания, которые можно применить на любом предприятии, они формируются в процессе получения школьного образования, учебы в средних и высших учебных заведениях, а также путем самосовершенствования человека.

Таким образом, человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков, находящихся в распоряжении каждого человека и используемых им для удовлетворения многообразных потребностей, как самой личности, так и общества в целом. Его также можно представить, как оценку воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход. Он включает в себя врожденные способности и таланты, а также образование и приобретенную квалификацию [9].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балашова Ю. Г. Теоретические вопросы управления человеческим капиталом в инновационной экономике // Московский экономический журнал. – 2021. – №. 5. – С. 231-237. Текст: электронный. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-voprosy-upravleniya-chelovecheskim-kapitalom-v-innovatsionnoy-ekonomike/viewer>
2. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. – №4. – 2021. – 80 с. Текст: электронный. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-v-upravlenii-personalom/viewer>
3. Мелихова И.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / И.А. Мелихова // Экономика России в XXI веке. – 2019. – 234-238 с. Текст: электронный. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22852095>
4. Корзенко Н.И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / Н.И. Корзенко, Т.В. Тимакова // Вестник ЧелГУ. – 2019. – №1 (356). Текст: электронный. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-v-upravlenii-personalom-1/viewer>
5. Елисеев О. П. Потребность в достижении / О.П. Елисеев // Практикум по психологии личности. – 2022. – № 3. – 427 с. Текст: электронный. - URL: <https://psytests.org/book/eliseev-praktikum.html>
6. Абдулаева А. Р. Человеческий капитал в системе государственного и муниципального управления // Uzbek Scholar Journal. – 2022. – Т. 6. – С. 26-29. Текст: электронный. - URL: <https://uzbekscholar.com/index.php/uzs/article/view/173>
7. Галимова А. Ш., Мамаев А. В. Принципы организации эффективной системы мотивации персонала // Актуальные проблемы социальных и трудовых отношений. – 2023. – С. 184-185. Текст: электронный. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50406180>

8. Галстян А. С., Слободянюк Р. О. Инновационное управление человеческим капиталом предприятия // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – №. 81-3. Текст: электронный. - URL: <https://doicode.ru/lj/81/trnio-01-2022-83.pdf>
9. Филин С. А., Великороссов В. В. Развитие управления «человеческим капиталом» в организации // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2021. – №. 3. – С. 53-61. Текст: электронный. - URL: <https://elibrary.ru/cghonu>

REFERENCES

1. Balashova Yu. G. Theoretical issues of human capital management in the innovative economy // Moscow Economic Journal. – 2021. – №. 5. – Pp. 231-237. Text: electronic. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-voprosy-upravleniya-chelovecheskim-kapitalom-v-innovatsionnoy-ekonomike/viewer>
2. Kogdin A.A. Motivation and stimulation of labor activity in personnel management / A.A. Kogdin // Fundamentals of economics, management and law. – No. 4. – 2021. – 80 p. Text: electronic. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-v-upravlenii-personalom/viewer>
3. Melikhova I.A. Motivation and stimulation of labor activity in personnel management / I.A. Melikhova // The Russian economy in the 21st century. – 2019. – 234-238 p. Text: electronic. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22852095>
4. Korzenko N.I. Motivation and stimulation of labor activity in personnel management / N.I. Korzenko, T.V. Timakova // Bulletin of ChelSU. – 2019. – №1 (356). Text: electronic. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-v-upravlenii-personalom-1/viewer>
5. Eliseev O. P. The need for achievement / O.P. Eliseev // Practical training in personality psychology. – 2022. – No. 3. – 427 p. Text: electronic. - URL: <https://psytests.org/book/eliseev-praktikum.html>
6. Abdulayeva A. R. Human capital in the system of state and municipal management // Uzbek Scholar Journal. – 2022. – Vol. 6. – pp. 26-29. Text: electronic. - URL: <https://uzbekscholar.com/index.php/uzs/article/view/173>
7. Galimova A. Sh., Mamaev A.V. Principles of organizing an effective staff motivation system // Actual problems of social and labor relations. – 2023. – pp. 184-185. Text: electronic. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50406180>
8. Galstyan A. S., Slobodyanyuk R. O. Innovative human capital management of an enterprise // Trends in the development of science and education. – 2022. – №. 81-3. Text: electronic. - URL: <https://doicode.ru/lj/81/trnio-01-2022-83.pdf>
9. Filin S. A., Velikorossov V. V. Development of human capital management in an organization // Rationing and remuneration in industry. - 2021. – No. 3. – pp. 53-61. Text: electronic. - URL: <https://elibrary.ru/cghonu>