где сила не может, там ум поможет

роль человеческого капитала в развитии предприятия

Научной предпосылкой появления современных экономических теорий, подтверждающих, что человеческий потенциал следует рассматривать как движущую силу экономического прогресса, стала теория человеческого капитала, получившая своё развитие в концепциях Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Минцера, Ли Хансена, а позднее большой вклад в её разработку внесли М. Блауг, Ф. Уэлч, Б. Чизвик, Н. Гаузнер, Р. Капелюшников, А. Семёнов, В. Иноземцев. Они сделали акцент на инвестиции в человека, не только экономические инвестиции, но и социальные, в части образования в воспроизводстве человеческого капитала, поскольку только знания, навыки и способности человека содействуют росту производительности.

Беляева С.С.
аспирантка ОмГУ им. Ф.М.Достоевского, экономического факультета, преподаватель БОУ ОО СПО «Торгово-экономический колледж»

Вопросы развития, накопления и использования способностей человека и его потенциала нашли свое отражение в научных трудах В. Пети, А.Смита, Ж.Б. Сэя, Н.Сениора, Г. Сиджвика, Л. Вальраса, И. Фишера и др. Ученые рассматривали людей или их мастерство как капитал. Дальнейшее становление экономики, ориентированной на инновационность развития предпринимательства, привело к появлению новой концепции подготовки кадров. Теперь в основе увеличения производительности труда должны лежать творческие (креативные) или предпринимательские способности личности.

Исследователи теории человеческого капитала рассматривают его как дополнительный источник дохода, зависящий от знаний, навыков и способностей человека. Г. Беккер в одной из своих работ внес наибольший вклад в разработку категориального аппарата новой теории человеческого капитала. Под человеческим

капиталом ученый понимает воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его формирование требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем.[1]

А. Маршалл, продолжатель идей Г. Беккера, в своих трудах рассматривает воздействие на заработки и производительность труда сроки обучения, производственный опыт, личные способности.[2]

Среди отечественных исследователей, работающих в данной области, можно назвать академика С.Г. Струмилина, который в 20-е гг. произвел подсчеты вклада образования в национальный доход Советского Союза и его экономический рост. Тем самым был вызван интерес изучить связь образования с производительностью труда у других российских экономистов (В.А. Жамина, Г.А. Егиазаряна, Е.Н. Жильцова, С.Л. Костаняна).

С.А. Дятлов определил человеческий капитал как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым влияют на рост доходов»[3].

У экономистов нет единого мнения о составе человеческого капитала. Г.Беккер предлагает выделять в нем капитал образования (знания общие и специальные), капиталы здоровья, профессиональной подготовки (квалификация, навыки, производствен-

теперь в основе увеличения производительности труда должны лежать творческие (креативные) или предпринимательские способности личности

[1] Беккер Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение // Теория и история экономических и социальных институтов и систем. Т.1., 1993. – С.115.

[2] Маршалл А. Принципы экономической науки. 1, 2 том. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993.

[3] Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб., 1994. – С. 83.

ный опыт), миграции и мотивацию к экономической деятельности.[4] Л. Туроу включает в человеческий капитал такую черту, как «уважение к политической и социальной стабильности»[5]. В. Марцинкевич анализирует влияние на созидательный потенциал человека, его активность, ответственность, честность, коллективизм, коммуникабельность[6]. И.В. Ильинский предлагает выделять в человеческом капитале образование, здоровье и общую культуру[7].

В результате оценки проведенных теоретических и аналитических исследований отечественных и зарубежных ученых, следует констатировать необходимость расширения понятия «человеческий капитал», добавив составляющую «предпринимательские способности» (*рис. 1*).

Это объясняется тем, что в проводимых исследованиях человеческого капитала не уделялось должного внимания важности развития и формирования именно предпринимательских способностей у человека, в основе которых лежат объективные потребности инновационного развития экономики, ужесточение конкуренции среди производителей товаров и услуг, быстрое развитие НТП, изменение вкусов потребителей. Всё это выдвигает новые требования к подготовке кадров. В их основе – становление и развитие творческой личности как главного ключевого ресурса экономики. Следовательно, именно способности работника внедрять, использовать, применять инновации в своей работе оказывают решающее воздействие на результативность деятельности как отде-

у экономистов нет единого мнения о составе человеческого капитала

[4] Becker G.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.

[5] Thurow L. Investment in Human Capital. - 1970. – P. 104.

[6] Марцинкевич В. И., Соболева И.В. Экономика человека. – М., 1995. – С.14.

[7] Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. – СПб., 1996. – С.28..

не может, помогать



Рис. 1. Основные составляющие человеческого капитала

льной фирмы, так и общества в целом, развитие инновационной экономики, ускорение темпов научно-технического прогресса и реализации концепции устойчивого развития предприятия.

Таким образом, под человеческим капиталом следует понимать запас профессиональных знаний и навыков, врожденных (природных) и приобретенных (предпринимательских) способностей, мотивации, энергии и здоровья, которые использует человек в процессе своей деятельности по созданию продукции или услуг.

Каждая из составляющих человеческого капитала носит вероятностный характер. Одни составляющие можно рассматривать как независимые величины, другие – как условно зависимые. Например, при плохом здоровье вряд ли человек может получить высокие профессиональные знания и приобрести навыки. Однако плохое здоровье не отразится на его общей культуре и ценностях. Чем больше вероятностная величина каждой из составляющих, тем больше сам человеческий капитал. Увеличение только одной составляющей приводит к незначительному общему увеличению человеческого капитала. Таким образом, вероятность существования высокого уровня человеческого капитала зависит как от наличия всех его составляющих, так и от высокой вероятности существования каждой из них.

именно способности работника внедрять, использовать, применять инновации в своей работе оказывают решающее воздействие на результативность деятельности как отдельной фирмы, так и общества в целом

Следовательно, человеческий капитал предприятия можно представить в виде суммы человеческого капитала каждой категории работников[8]:

Общий человеческий капитал предприятия = общий человеческий капитал работников + общий человеческий капитал специалистов и служащих + общий человеческий капитал руководителей.

Далее остановимся на составляющей «предпринимательские способности» человека и определим ее влияние на устойчивое развитие предприятия.

Известный экономист Й. Шумпетер еще в начале XX в. обосновал особое значение предпринимательских способностей как фактора производства, связанного с новаторством[9]. По его мнению, предпринимательские способности как фактор производства характеризуют не просто качество человеческого ресурса, а, прежде всего, особое качество управленческой деятельности в условиях рыночной экономики, ее ориентацию на предприимчивость, т.е. выбор наиболее рациональной и эффективной трансформации производственных ресурсов в готовый продукт на основе создания и продвижения инноваций.

Сегодня это положение признается как теоретиками, так и экономистами-практиками. Способность человека к выработке плодотворных бизнес-идей, предприимчивость, решительность, организаторский талант – вот перечень незаменимых качеств работника в условиях конкурентной экономики[10].

Использование предпринимательских способностей в бизнесе и управлении стано-

Не можем помогать

[8] Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №3. – С. 33.

[9] Шумпетер Й. Теория экономического развития. - М., 1982.

[10] Злобин Е. Человеческий каптал – главный резерв развития производства // АПК: экономика, управление. – 2005. – №2. – С.22

вится особым видом человеческого капитала. В условиях инновационной экономики выжить, а тем более победить конкурентов невозможно без мощного потенциала предприимчивости,(способности человека или группы людей правильно оценить проблему и ситуацию, её породившую, а также выработать решение и реализовать его. Такие проблемы постоянно возникают в сфере производства, распределения, сбыта продукции, управления, конкурентных отношений). Это означает, что наличие предпринимательских способностей является предпосылкой, условием принятия успешных экономических решений для любого вида хозяйственной деятельности при инновационной экономики.

Такой подход к анализу предпринимательства как инновационной, новаторской разновидности бизнеса позволяет более точно определить и понятие «предпринимательские способности» как фактор производства, оценить их вклад в увеличение выпуска продукции на всех уровнях хозяйствования на основе единых методологических принципов. При таком подходе ясно видно, что предпринимательские способности характеризуют влияние качественного, интенсивного фактора, позволяющего осуществить экономический рост на новой инновационной основе (т.е. с привлечением более квалифицированной рабочей силы, новых материалов, усовершенствованных технологий и других ресурсов). Все это свидетельствует о возрастании востребованности предпринимательских способностей как фактора производства, связанного с качеством системы управления, в условиях перехода страны к новой экономике.Их формирование у человека становится одним из условий обеспечения конкурентоспособности своему предприятию.

Зарождение предпринимательских способностей зависит от:

- уровня образования,
- потребностей самого человека,

способность человека к выработке плодотворных бизнес-идей, предприимчивость, решительность, организаторский талант – вот перечень незаменимых качеств работника в условиях конкурентной экономики

● квалификации и профессиональных качеств преподавателей,
● используемых образовательных технологий и методов в обучении,
● подходов к формированию,
● требований со стороны работодателей,
● общей корпоративной культуры образовательного учреждения,
● наличия знаний, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей.

Однако для максимального развития предпринимательских способностей как одного из элементов человеческого капитала, необходимо благоприятное влияние всех факторов.

Таким образом, в экономике, основанной на знаниях, важным является достижение высокого человеческого капитала, который необходим для устойчивого экономического, социального, культурного развития предприятия. Низкий уровень человеческого капитала – главное препятствие для такого развития. Вероятность существования высокого человеческого капитала зависит от наличия всех его элементов. Следовательно, человеческий капитал предприятия можно представить в виде суммы человеческого капитала всех категорий работников. Способность работника к наращиванию человеческого капитала становится важнейшим условием развития предприятия, поскольку эффективное использование в производстве знаний, инновационных и творческих способностей становится решающим фактором экономического роста.

Не может помогать

способность работника к наращиванию человеческого капитала становится важнейшим условием развития предприятия

Литература

1. Беккер Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение // Теория и история экономических и социальных институтов и систем. Т.1., 1993.
2. Becker G.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
3. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб., 1994.
4. Злобин Е. Человеческий каптал – главный резерв развития производства// АПК: экономика, управление. – 2005. - №2. – С. 21-30.

5. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. – СПб., 1996.
6. Крутий И., Новикова Ю. Развитие человеческого капитала в мире и России// Государственная служба. – 2006. - №4. – С. 51-58.
7. Марцинкевич В. И., Соболева И.В. Экономика человека. – М., 1995. – С. 14.
8. Маршалл А. Принципы экономической науки. 1, 2 том. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993.
9. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. - №3. – С. 29-36.
10. Thurow L. Investment in Human Capital. - 1970. – P. 104.
11. Шумпетер Й. Теория экономического развития. М., 1982.



в журнале
креативная экономика,
входящем в перечень изданий,
рекомендуемых ВАК для публикации
результатов научных исследований,
можно опубликовать
научную статью
в кратчайшие сроки
звоните по телефону (495) 648 6241
пишите по адресу
editor@CreativEconomy.ru
или узнайте условия на сайте
www.CreativEconomy.ru