

УДК 316.334.23
С-24
Я-55

Светушков Максим Геннадьевич

кандидат экономических наук,
доцент кафедры социологии и политологии Ульяновского государственного
университета
maxim@svetunkov.ru

Ямбарцева Елена Валерьевна

ассистент кафедры социологии и политологии Ульяновского государственного
университета
тел.: (937) 273-45-87

**Человеческий капитал как источник развития и
успешности современного предпринимателя [1]**

Аннотация:

В статье рассматриваются подходы к определению содержания категории «человеческий капитал», его состав и структура, приводится авторская позиция по данному вопросу. Определяется влияние человеческого капитала на предпринимательскую деятельность в современных рыночных условиях.

Ключевые слова: человеческий капитал, предприниматель, модель состава и структуры, инвестиции, успешность.

В современном мире человеческий капитал все в большей степени становится источником жизненной силы и развития любого предприятия и общества в целом. Именно человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы, является определяющим фактором повышения конкурентоспособности предприятий, экономического роста и эффективности экономики. Тем не менее до сих пор в экономической и социологической литературе уточняется само понятие человеческого капитала, обсуждаются вопросы приоритетности инвестиций в человеческий капитал, влияние человеческого капитала на устойчивое и конкурентное развитие. Актуальность этих вопросов в рыночной экономике обусловлена возросшим интересом к созидательным способностям человека, их активизации, интеллектуальной деятельности, что совпадает с всеобщей закономерностью развития современной науки.

Среди главных ресурсов нашей страны, позволяющих ускорить становление рыночной экономики и вступить на путь стабильного развития, следует выделить предпринимательство, которое является важнейшим внутренним стратегическим фактором устойчивого саморазвития экономики. Однако предпринимательство может стать устойчивым источником саморазвития экономики только при условии научного понимания его экономической сущности и содержания, исследования путей его формирования и становления. Это позволяет государству создать благоприятные экономические, организационные, социальные и политические условия для его развития в современной России.

Несмотря на то, что предпринимательство прошло длительный исторический путь развития, общепризнанного единого понимания данного явления не достигнуто и в настоящее время. Это проявляется как в теории, так и на практике.

На сегодняшний день предприниматели – это очень гетерогенная группа людей. Различий между самими предпринимателями больше, чем между предпринимателями и другими профессиональными группами. Часто они имеют разную профессиональную

подготовку, образование, являются выходцами из различных социальных групп, и для основания собственного предприятия у них были разные причины.

Труд предпринимателя имеет существенную специфику по сравнению с другими видами труда. Предприимчивость, новаторство, организаторские способности и высокая ответственность, чувство бережливости и экономии, умение разумно рисковать, энергия и сила воли требуются для ведения бизнеса или управления. Большое значение и уникальность данных предпринимательских способностей признают многие экономисты, от Й. Шумпетера до современных теоретиков неинституционализма. Предпринимательские привилегии – владение огромными ресурсами, ноу-хау, коммерческими секретами – позволяют превратить их в особый вид человеческого капитала – организационно-предпринимательский капитал.

Но предпринимательством и управлением занимаются не только первые руководители, но и менеджеры среднего и линейного звена. Японский опыт свидетельствует о высокой творческой активности рабочих в кружках качества. В западных фирмах широко используются системы интрапренерства – внутрифирменного предпринимательства. Все это свидетельствует о том, что предпринимательскими способностями владеет не только узкий элитный слой хозяев фирмы, но и наемные менеджеры, специалисты, рабочие. Дело за выявлением и стимулированием предпринимательского потенциала работников.

Учитывая особую специфику современных рыночных условий, необходимо отметить, что развитие предпринимательской деятельности происходит по-разному. Существуют как успешные, так и менее успешные предприниматели, и это зависит не только от внешних условий, но и от внутренних факторов самого предпринимателя. И для нас важно понять и определить, что же является источником развития и успешности современного предпринимателя, как человеческий капитал может на это повлиять. Цель настоящей статьи заключается в рассмотрении человеческого капитала как источника развития и успешности современного предпринимателя.

Уровень предпринимательских способностей воплощается в величине собственного и контролируемого капитала, что позволяет выделить малый, средний и крупный бизнес. Качество предпринимательских способностей оценивается по эффективности использования капитала и устойчивости прогрессивного развития бизнеса. Интервалы прибыльности вложений капитала и темпы экономического роста компаний свидетельствует о реальной капитализации организационно-предпринимательских способностей.

Теория «человеческого капитала» позволяет с общих позиций изучать различные явления рыночных отношений, выявлять эффективность вложенных в человеческий фактор финансовых средств, позволяет оценить эффективность экономической деятельности любого предприятия, и на сегодня является одним из важнейших показателей успешности фирмы.

Одно из важных положений теории человеческого капитала заключается в том, что его увеличение находится среди главных причин экономического развития, потому что человеческий капитал составляет большую часть благосостояния общества.

Ценность понятия «человеческий капитал», соответствующего современной оценке роли и места человека в социально-экономической системе общества, объясняется следующим. Во-первых, человек рассматривается в единстве экономического, социального и индивидуального. Во-вторых, выделяются четыре группы качеств и способностей, комплексно характеризующих человека в трудовой деятельности: физические, интеллектуальные, психологические и социальные. В-третьих, использование понятия «капитал» для определения роли человека в социально-экономической системе общества указывает на необходимость инвестирования в развитие потенциальных возможностей человека и получение длительного эффекта от этих вложений. В-четвертых, «человеческий капитал» – понятие, характеризующее свободного индивида, являющегося самостоятельным субъектом на рынке труда. Также можно сказать о том, что человеческий капитал

является важным составляющим элементом конкурентоспособности на рынке труда [2, с. 77–85].

Человеческий капитал можно определить в нескольких основных аспектах как:

1) предмет социальных отношений в социально-трудовой, информационно-образовательной, профессиональной, социально-политической и семейно-родственной сферах;

2) результат социальных взаимодействий, рассмотренных как инвестиции в развитие человека;

3) накопленный в процессе социальных взаимодействий уровень духовной и физической культуры человека (запас знаний, умений, навыков, способностей, мотиваций, связей, престижа), имеющий количественную и качественную характеристики;

4) способности, знания, умения и навыки человека, которые в перспективе могут использоваться для достижения социально-одобряемых целей и статусов в сферах общественного воспроизводства или способны привести к росту дохода общества, фирмы или конкретного агента и поэтому определяются как потенциальный человеческий капитал;

5) способности, знания, умения и навыки человека, которые на данный момент уже используются субъектом труда в сфере общественного воспроизводства и поэтому определяются как реально функционирующий человеческий капитал;

6) способности, знания, умения и навыки человека, которые выступают целью деятельности государства, отдельных фирм, семей, организаций и факторами, мотивирующими работника к эффективному труду;

7) важнейший социетальный индикатор, на макроуровне выражающий уровень общественного благополучия и характеризующий статус государства на международной арене.

Механизмом формирования человеческого капитала является инвестирование в человека, то есть целесообразные вложения в индивида в виде денежной или другой формы, способствующие, с одной стороны, приносить доходы человеку, а с другой – приводить к росту производительности труда. Затраты, способствующие повышению производительности труда, можно рассматривать как инвестиции; текущие затраты осуществляют с тем расчетом, что они будут многократно компенсированы более высокими прибылями в будущем.

Следовательно, из всех видов инвестиций инвестиции в человеческий капитал наиболее важны, и различаются они следующим образом:

– инвестиции в образование (обучение в школе, институте, повышение квалификации на производстве);

– расходы на здравоохранение, обеспечивающие физическое и умственное здоровье индивида (профилактика заболеваний и медицинское обслуживание);

– улучшение жилищных условий, способствующее восстановлению сил работника и усилению его умственной деятельности;

– соответствующее питание.

Перечисленные виды инвестиций создают условия для качественной трудовой деятельности, способствующей использованию человеческого капитала.

Особенностью вложений в человеческий капитал является то, что приумножение знаний и опыта индивидов способствует росту производительности капитала, воплощенного в людях, не сразу. Этот процесс, как правило, пролонгирован во времени.

Общее и специальное образование улучшает качество, повышает уровень и запас знаний, но, как было сказано выше, без полученных на производстве навыков и опыта, знания не являются человеческим капиталом, однако на настоящий момент это важнейшая компонента вложений в человеческий капитал.

Инвестиции в образование – единовременные затраты ресурсов, предполагающие повышение производительности труда в будущем и, кроме того, они связаны с конкретным человеком. По сравнению с инвестициями в другие формы капитала, данный вид инвестиций является наиболее выгодным, с точки зрения человека и общества в целом, поскольку приносит достаточно значимый по объему и продолжительный по времени экономический и социальный эффект. Для предприятия инвестиции в человеческий капитал также могут считаться значительными, но в то же время рискованными, именно потому, что они персонифицированы. С уходом человека на другую работу, где созданы более благоприятные условия, человеческий капитал «уходит» вместе с ним.

Инвестирование – предпосылка к формированию капитала, но не само его производство. При производстве человеческого капитала инвестиции выступают как внешние вложения денежных средств в человека. Производство человеческого капитала – это процесс создания производительных способностей человека с помощью инвестиций в специфические процессы его деятельности: образование, повышение квалификации, переподготовку, укрепление физических сил и морального духа и т.д. Активами знания способности человека становятся в том случае, если они применены на производстве. Активы человеческого капитала являются рычагами, которые обеспечивают экономическое положение предприятия и самого человека в обществе; на национальном и индивидуальном уровнях они определяют функционирование и экономический рост предприятий.

Человеческий капитал включает следующие сочетания индивидуальной и производственной деятельности:

- во-первых, сочетание природных и приобретенных в результате обучения и жизнедеятельности способностей и физической энергии с востребованностью их на производстве с последующими оптимальными затратами;

- во-вторых, сочетание знаний и опыта, используемого человеком в сфере общественного воспроизводства, с ростом производительности труда и повышением эффективности производства;

- в-третьих, запас знаний, способностей и навыков накапливается в процессе целесообразного сочетания производственной деятельности и соответствующего мотивирования работника;

- в-четвертых, увеличение индивидуальных доходов сочетается с воспроизводством человеческого капитала в широком понимании (дополнительное образование, профессиональная переподготовка реинвестируются в производственную деятельность) [3, с. 104–106].

Происходит процесс кругооборота: собственно человеческий капитал способствует эффективности производства, эффективное производство инвестирует в развитие человеческого капитала. Этот процесс бесконечен, поскольку стремление к увеличению индивидуального и национального богатства и есть стратегия вечного.

Мотивация является исходным основанием и условием для инвестирования в человеческий капитал. Процесс развития человеческого капитала носит развивающий характер; обновление человеческого капитала сопровождается развитием возможностей и способностей индивида с последующей их реализацией. Поэтому мотивами, движущими этот процесс, могут быть как материальные, так и духовные, на которые указывал А. Маслоу: физиологические, безопасности, социальные, уважения и самоуважения.

За счет увеличения индивидуальных доходов собственников человеческого капитала растет национальный доход страны – так можно обосновать физиологические потребности индивида и страны.

Индивидуальные умения и опыт, которыми наделен отдельный человек, могут заставить его принимать обоснованные правозащитные решения – таково влияние потребностей безопасности на развитие человеческого капитала. Обоснованные

рациональные решения большинства людей создают атмосферу безопасности в обществе.

Повышая индивидуальную производительность труда, человек способен выполнять ту работу, которая имеет большую социальную ценность – так социальные мотивы оказывают влияние на развитие человеческого капитала.

Новые идеи, научные разработки, внедряемые в практику, повышают уважение к людям, их предложившим и воплотившим, – таково влияние мотива уважения на развитие человеческого капитала.

Развитие интеллекта и генерация новых технических и технологических идей приводят человека к самоуважению.

Таким образом, прослеживается система взаимосвязанных элементов: развитие рыночной экономики и социальных факторов в обществе позволяет «задействовать» факторы развития человеческого потенциала, приводящие к росту производительности труда на предприятиях, росту эффективности предприятия за счет внедрений новых технологий и инвестирования в персонал. В качестве интегративной основы указанной системы может выступать человеческий капитал.

Несмотря на то, что знания всегда были одним из важнейших условий развития производства, уникальность современного этапа заключается именно в накоплении человечеством знаний в таком количестве, в котором они перешли в новое качество, превратившись в главный фактор производства.

Рассмотрим на примере значимость категории «человеческий капитал». До недавнего времени считалось, что земля – главный фактор развития Центрального Черноземного региона (для других регионов этот фактор являлся дефицитным); рабочая сила почти во всех регионах Российской Федерации – достаточный фактор производства. Однако экономика регионов и ее развитие свидетельствуют о том, что земля потеряла свое исключительное значение, экономически богаты регионы, не обладающие этим исключительным фактором, но развивающие промышленное производство с учетом человеческого капитала [4, с. 5–20].

Уже в XX в. была выявлена относительность факторов производства. По мнению Э. Карневейла, людские ресурсы, взятые в исторической ретроспективе, замещают собой другие. А.Н. Исаенко пишет: «В 1890 г. на долю ресурсов, получаемых от земли, включая минеральные, энергетические и пищевые, приходилось 50 % валового внутреннего продукта, в 1957 г. – только 13 %. К началу 80-х годов XX века – уже менее 10 %, и на то время отдача от людских ресурсов достигла 4/5 всего внутреннего продукта» [5, с. 110–127].

Значение капитала, вложенного в материальные ресурсы, снижается. Эффективность сельского хозяйства, пищевой промышленности все меньше определяется материальными активами: размерами землевладения, производственными зданиями, машинами, техникой; в большей степени ценность предприятий формируют «нематериальные ресурсы» – идеи, предприимчивость и творчество персонала, стратегически-интеллектуальное объединение партнеров и т.д. Главное, на что расходуются ресурсы, – это генерация идей, поиск информации, ее обработка, быстрое практическое их применение для производства продукции и получения прибыли.

Успешные предприниматели, как правило, имеют специальное образование и опыт, приобретенный до начала своей независимой профессиональной деятельности, в той сфере, в которой будет работать их предприятие. Уже в ходе работы это помогает принимать верные решения. Опыт в управлении позволяет будущим предпринимателям оптимально организовывать процессы производства и рабочие процессы, лучше выстраивать структуру предприятия, более эффективно управлять сотрудниками и распоряжаться финансами предприятия.

Для того чтобы лучше понять, какое влияние оказывает человеческий капитал на развитие и успешность современного предпринимателя, необходимо его

рассмотреть с позиции системного подхода, в соответствии с которым построены три модели рассматриваемой экономической категории.

Первая модель, модель «черного ящика», показывает сущность человеческого капитала, а именно значимость его для предприятия. В качестве входных параметров выступают образование, воспитание, здоровье, то есть та база, которая делает человека объектом воплощения капитала, а на выходе мы получаем определенную общественную полезность, то есть ту выгоду, которую приносит человеческий капитал предприятию. Она может быть выражена как в материальном показателе (определенный процент прибыли, рост различных финансовых показателей), так и в нематериальном (престиж предприятия, корпоративный дух, интеллектуальная собственность).

Вторая модель, модель состава, позволяет представить состав человеческого капитала, выделить главные его составные части, чтобы затем исследовать эту категорию с определенной степенью подробности.

Теоретики, изучающие человеческий капитал, по-разному определяют его состав: И.В. Ильинский выделяет следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры; Добрынин А.И. понимает под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов (зарботков) [6, с. 297–307].

«Человеческий капитал», как определяют его большинство западных экономистов, состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг [7, с. 3–14].

Рассмотрев различные точки зрения о составе человеческого капитала, можно выделить следующие элементы изучаемой категории, а именно: образование, профессиональную подготовку, здоровье, мотивацию, доход, общую культуру.

Третья модель, модель структуры человеческого капитала, которая представляет собой описание каждого из элементов рассматриваемой категории и взаимосвязь между ними.

Образование включает в себя все те знания, которые человек получает на протяжении своей жизни, то есть общеобразовательные (школьное образование и общеобразовательные дисциплины в высших учебных заведениях) и специальные знания (спецпредметы, нацеленные на получение знаний в конкретной области).

Работоспособность человека в любой сфере экономики, на любой должности в значительной степени зависит от его здоровья. Элемент «здоровье» можно разделить на такие две составляющие, как моральное здоровье и физическое здоровье. Физическое – это все то, что человек получает при рождении и приобретает потом, влияющее на его физиологию, а именно: наследственность, возраст, условия окружающей среды и условия труда. Моральное здоровье обеспечивается морально-психологическим климатом в семье и в коллективе.

Профессиональная подготовка включает в себя квалификацию, навыки и опыт работы. Мотивация может быть как к обучению, так и к экономической и трудовой деятельности.

Под доходом подразумевается определенный процент прибыли на одного человека или с одного человека, то есть результат использования человеческого капитала. В данном случае будет рассматриваться доход одного человека, то есть его заработная плата на предприятии.

Общая культура включает в себя все те индивидуальности, которыми отличается один человек от другого, а в частности это интеллект, творческие способности, воспитание, которое формирует определенные моральные принципы, а также все те человеческие качества, которые могут повлиять на деятельность предприятия: ответственность, коммуникативность, креативность и т.д.

Все элементы человеческого капитала связаны между собой, например, повышая свое образование, человек увеличивает и капитал здоровья, и процент своего дохода, и повышает общую культуру. Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, получаемую с опытом работы, составляют определенный запас капитала. Денежная ценность этого запаса капитала определяется ставками заработной платы, по которым человеческий капитал могут «арендовать» работодатели на рынке труда. Поиск работы и миграция увеличивают ценность человеческого капитала конкретных людей благодаря увеличению цены (ставок заработной платы, получаемой в единицу времени за использование знаний и навыков работника) [8, с. 58].

Подводя итог всему выше сказанному, можно сделать вывод о том, что для того чтобы современный предприниматель был успешен и конкурентоспособен, ему необходимо постоянно наращивать свой человеческий капитал. Это может происходить в таких аспектах, как получение дополнительного образования, дополнительного опыта в той деятельности, которой он занимается и т.д. Все это, так или иначе, способствует тому, что предприниматель получает новую информацию, увеличивает количество новых связей и отношений с другими людьми, которые могут способствовать развитию его предпринимательской деятельности.

В современной экономике человеческий капитал приобретает определяющую роль, являясь важнейшим фактором экономического роста и благосостояния общества. В связи с этим в большинстве компаний уделяется особое внимание его накоплению как самому ценному из всех видов капитала. И чтобы увеличить человеческий капитал, необходимо обращать внимание на каждую его составляющую.

Ссылки:

1. *Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант №08-02-00212а «Инновации, предпринимательство и конкуренция: системное исследование взаимосвязи»*
2. Крутий И. Транснациональное взаимодействие и качество человеческого капитала // Вестник общественного мнения. 2008. № 1 (январь–февраль). С. 77–85.
3. Богданова Е.Л. О конкурентоспособности работников на предприятии // Социологические исследования. 1992. № 11. С. 104–106.
4. Нуреев Р.М. Человеческий капитал и его развитие в современной России // Общественные науки и современность. 2009. № 4. С. 5–20.
5. Исаенко А.Н. Человеческий капитал в современной экономике // США-Канада: ЭПК. 2000. № 2. С. 110–127.
6. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования. СПб., 1999.
7. Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации // Общество и экономика. 1993. № 9–10. С. 3–14.
8. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: учебное пособие. Новосибирск, 2000.