Морозов Арсений Аркадьевич,

М.н.с. Института экономики ФИЦ Карельского Научного Центра РАН

Morozov Arseny Arkadevich

junior researcher Institute of Economics FRC Karelian Research Center RAS

УДК: 330.8, ББК65.9(2)240

***ПОДХОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.***

***APPROACHES TO STUDYING HUMAN CAPITAL.***

Аннотация: Актуальность темы обусловлена возросшим интересом к созидательным способностям человека, их активизации, интеллектуальной деятельности, что совпадает с всеобщей закономерностью развития современной науки. Автором выполнен анализ различных литературных источников. Рассмотрены методы и концепции, посвящённые развитию понятия «человеческий капитал». Приведены некоторые реальные примеры деятельности бизнес-структур в развитии человеческого капитала в СЗФО РФ. Выявлено значение человеческого капитала в мировой практике.

Ключевые слова: бизнес, человеческий капитал, литература, методология, концепции.

Abstract: The relevance of the topic is due to the increased interest in the creative abilities of man, their activation, intellectual activity, which coincides with the general pattern of development of modern science. The author analyzes various literary sources. Methods and concepts devoted to the development of the concept of "human capital" are considered. Some real examples of business structures in the development of human capital in the North-West Federal District are given. The importance of human capital in world practice is revealed.

Keywords: business, human capital, literature, methodology, concepts.

*Статья выполнена в рамках государственного задания ФАНО России «Роль человеческого капитала: новые экономические теории - современные вызовы» (0224-2015- 0003).*

Примерно с 1950-х годов в мире наблюдается перевес в сторону от качественного использования рабочей силы, как основного капитала, в пользу создания качественной рабочей силы. Исследователи того времени убедились в том, что наращивание производства, повышение качества продукции можно осуществить с вложением инвестиций в человеческий капитал.

Компании, которые стали придерживаться новой инвестиционной политики в сторону человеческих ресурсов, осознали важность подготовки и повышения качества используемой рабочей силы. В результате стали вводиться обязательные профильные программы обучения, затем появились программы повышения квалификации, так как научно-техническая революция приводила к выводу на рынок новых продуктов и технологий.

Для ведения более сложного труда требуется использовать более качественные человеческие ресурсы. П. Друкер в своем исследовании утверждал, что условия для развития или провала бизнеса задает квалификация рабочей силы. На протяжении всей жизни человека формируется трудовой капитал, который представляет собой не только знания.

Однако получение образование должно быть в рамках его рассмотрения с долгосрочными перспективами. Иными словами, вкладывая инвестиции в развитие человеческого капитала (образование), компания может рассчитывать на получение от этого выгод в долгосрочной перспективе.

Группа ученых под руководством Абалкина Л.И рассматривает в новом веке человеческие ресурсы в виде совокупных приобретенных способностей, полученного образования и творческого потенциала. Большую роль в формировании человеческого капитала играет научно-образовательная сфера. Климов С.М. провел исследование относительно интеллектуальных ресурсов компаний и определил эффективность их применения и преумножения с целью извлечения максимальной выгоды от ведения деятельности.

Корогодин И.Т. в научном исследовании пришел к выводу о том, что динамичное развитие бизнеса и правильное применение инструментов инвестирования способно дать рост производительной силе. Что важно в условиях рыночной экономики и высокого уровня конкуренции. Важно рассматривать и роль человеческого капитала с позиции, где человек не рождается с определенным уровнем капитала внутри себя.

Некоторые врожденные свойства способны лишь оказать влияние на качество использования инвестиций в человеческие ресурсы. Ф. Уэлч, Б. Чизвик в 50-60-е годы сформировали теорию человеческого капитала вместе с другими учеными-исследователями и получили за него Нобелевскую премию.

Группа ученых в своем исследовании отказалась от классического подхода к исследованию человеческого капитала как основного ресурса для развития бизнеса и акцентировала внимание на вопросах его качественного развития. В результате было уделено большое внимание отрасли здравоохранения и образования, другим факторам, которые в совокупности формируют среду для создания человеческого капитала.

Затраты на создание человеческих ресурсов оказывают большое влияние как на самих людей, так и на семьи, так и на бизнес, в ведении которого они принимают участие. Производством человеческого капитала занимаются бизнес-структуры, в процессе создания человеческого капитала они вкладывают инвестиции в несколько направлений.

Первое направление – прямые затраты (обучение и переподготовка, привлечение иностранной рабочей силы и создание условий для ведения деятельности).

Второе направление – это затраты на издержки, так как ведение любого бизнеса связано с определенными рисками.

Существует несколько подходов к определению видов человеческого капитала. Однако все ученые сходятся во мнении о том, что интеллектуальный капитал людей имеет большую ценность. Несмотря на то, что интеллектуальный капитал является продуктом человеческой деятельности, он не имеет конкретного материального выражения. Г. Шульц в своем научном исследовании пришел к выводу о том, что человеческий капитал вместе с интеллектуальным капиталом формируется за счет инвестиционной деятельности, направленной на получение школьного образования, профессионального обучения, на укрепление здоровья и получение объемов информации.

Со всеми этими видами инвестирования формируются конкретные группы человеческих способностей. Им дается капитальная оценка, впоследствии они формируют человеческий капитал. Л. Туроу рассматривал человеческий капитал вместе с такой важной характеристикой его использования, как время. По мнению исследователя, в любом бизнесе приходит определенное время для использования в той или иной степени растущего человеческого капитала. Все это создает почву для прорывов, для увеличения ключевых показателей ведения торговой и иной деятельности.

М.М. Критский, представляя российский подход к теории человеческого капитала, разделил его на несколько основных видов. Это производственный капитал (то, что может быть произведено), потребительский и интеллектуальный (который формируют вышеуказанные факторы). Где производственный и интеллектуальный создают поток услуг, потребление которых содействует общественной полезности.[1]

В отечественной литературе существует несколько подходов к классификации ЧК.

*Таблица 1*

Различия между подходами ЧК.[2]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Подходы** | **Западный** | **Отечественный** |
| Уровни | Макроуровень и микроуровень | Макроуровень |
| Формы ЧК | Осязаемый и неосязаемый | По элементам вложений: образование, наука и НИОКР, здравоохранение, миграция, культура и искусство, прочие. |

В отечественной науке первые серьёзные монографические исследования были опубликованы в Санкт–Петербурге (Владимирова Н.П., Пухнатый Ф.А., Инякина Е.Е.).

*Таблица 2*

Основные деятели в области ЧК в отечественной науке. [2]

|  |  |
| --- | --- |
| Деятель | Описание деятельности |
| Ашарова Г.Т. | Вносит в составляющие ЧК НИОКР. Присутствует обратнся связь между инвестициями государства в ЧК и его отдачей. |
| Симкина Л.Г. | В теориях автора образование и наука выступают в качестве самообагощения жизнедеятельсти человека, сконцентрированной на производстве и потреблении. Главным элементом являются цикличность движения и синергетический мехиназм колебательного движения ЧК. |
| Корнейчкук Б.В. | Концепция «социального времени». Оценка продолжительности социального времени, затраченного на деятельность. Основа – метод геометрического представления капитала у Джевонса и Викселля. |
| Капелюшников Р.И. | Методика заключается в оценке ЧК как стоимости ожидаемых пожизненных заработков человека, умноженных на вероятность дожития. |
| Корчагин Ю.А. | Теория на основе затратного метода по показателям, отражающими качество и производительность труда, а так же на основе вклада инновационного сектора экономики в ВВП. |

ОАО "Сегежский ЦБК" ориентирован на выпуск целлюлозно-бумажной продукции. С целью укрепления конкурентных преимущества предприятия и расширения производственных мощностей компания реализует стратегию, направленную на повышение качества человеческого капитала.

За годы инвестирования в развитие капитала предприятию удалось провести переподготовку 180 специалистов, еще 35 специалистам удалось пройти программы обучения в высших учебных заведениях. Затраты на мероприятия составили около 40 млн. руб.

По плану, через 3 года после завершения программы, затраты полностью окупятся и позволят преумножить прибыль и сохранить позиции лидера на рынке за счет долгосрочного вложений в развитие человеческого капитала.

В Мурманской области ведет свою деятельность предприятие ЗАО «Норд Импульс». Оно занимается выпуском систем безопасности запчастей к ним. С учетом растущих потребностей покупателей и активным развитием информационных технологий, предприятием было принято решение о подготовке специалистов и создании отдела собственных разработок. Инвестиции в данный проект превысили 50 млн. руб.

За 2 года реализации программы было обучено и привлечено к работе в собственной научно-экспертной лаборатории 20 специалистов. С момента открытия лаборатории предприятие оформило патент на 1 технологию и 1 систему комплексной безопасности.

По расчетам, выпуск продукции с применением новой технологии и новой системы безопасности позволит увеличить прибыль предприятия на 15%, что полностью оправдывает затраты на повышение качества рабочей силы.

На основе исследования и примеров можно получить убеждение в том, что человеческий капитал оказал существенное влияние на развитие бизнеса, как в России, так и в странах мира.

**Список литературы**

Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. С.43.

1. Трубина А.В. Концептуальные подходы человеческого капитала / Извести РГПУ им. А. Герцена. №55 2008.