

ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Статья посвящена такой экономической категории, как «человеческий капитал», его роли в развитии производства. Анализируются факторы, оказывающие непосредственное влияние на использование человеческого капитала: техническое оснащение предприятий и применение новых технологий, подготовка специалистов в соответствии с целями и стратегиями организации, уровень заработной платы, уровень обеспеченности социальными благами, организация труда, социально-психологический климат в коллективе. Даны рекомендации, позволяющие повысить эффективность использования человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, эффективное использование человеческого капитала, новые технологии, уровень заработной платы, социальные блага.

A.A. Rastaturov

EFFECTIVE USE OF HUMAN CAPITAL IN MODERN ECONOMIES

The article is devoted to such economic category as the human capital, the need for its comprehensive and systematic consideration. Several factors may have a direct impact on the use of human capital, in particular, the following factors are covered: technical equipment of the enterprises and the application of new technologies, training of professionals motivated by knowledge in accordance with the objectives and strategies of the organization, level of wages, level of provision of social benefits, work organization, social and psychological climate in the team. The final section contains measures that would allow more effective use of human capital.

Keywords: human capital, effective utilization of human capital, more efficient use of human capital.

Двадцать первый век в мировой экономике применительно к постиндустриальному обществу характеризуется преобладанием науки и образования, а также сферы услуг. В условиях сохранения значимости производства материальных благ их экономическая эффективность будет определяться:

а) использованием более квалифицированных кадров;

б) использованием новых знаний, технологий и методов управления, то есть в современных условиях главным фактором развития экономики становится сам человек, его интеллектуальный потенциал.

Человеческий капитал является одним из ключевых ресурсов постиндустриального общества, гораздо более важным, чем другие виды богатств (см. табл. 1). В подавляющем большин-

стве стран человеческий капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса, что, в свою очередь, увеличивает интерес общества к системе образования, являющейся фундаментом воспроизводства этого самого капитала.

Таблица 1

**Изменение структуры совокупного капитала
в странах Запада и Японии с 1800 г. по настоящее время***

Год	1800 г.	1860 г.	1913 г.	1950 г.	1973 г.	1998 г.	Начало XXI века
Физический капитал	78–80	77–79	67–69	52–53	43–44	31–33	20
Человеческий капитал	20–22	21–23	31–33	47–48	56–57	67–69	80

*Мельянцева В. Счастье от ума // Известия. – 2000. – 17 мая.

¹Аспирант НОУ ВПО «Российский новый университет».

Нельзя не отметить парадоксальность ситуации, сложившейся в нашей стране: мы видим явное противоречие между возможностями экономического роста (богатейшие природные ресурсы России, достаточно высокий интеллект общества, уникальное геополитическое положение) и

действительным состоянием ее национальной экономики.

Теоретическим и методологическим основам «человеческого капитала» посвящены труды многих ученых, однако данный вопрос остается одним из актуальных направлений современной экономики.

Так, еще А. Смит писал, что «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем – от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал» [1].

По его мнению, основной капитал состоит из машин и иных орудий труда, из построек, из земли и «из приобретенных и полезных способностей всех жителей и членов общества». Он отмечал, что «приобретение таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, как бы реализующийся в его личности. Эти способности, являясь частью состояния определенного лица, вместе с тем становятся частью богатства общества, к которому это лицо принадлежит. Большую ловкость или умение рабочего можно рассматривать с той же точки зрения, как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд и которые, хотя и требуют известных расходов, но возвращают эти расходы вместе с прибылью» [2].

Не вызывает сомнения, что физическое и интеллектуальное развитие людей, состояние их здоровья, профессиональная подготовка зависят от объема и структуры питания, рациональности одежды, от объема и структуры потребления бытовых услуг, услуг здравоохранения, просвещения, культуры, профессионального образования.

Развитие человеческой личности и ее способности к труду широко изучаются такими науками, как экономика, медицина, психология и др. Однако до недавнего времени значительная часть экономистов недооценивала влияние потребления населением материальных благ и услуг на развитие способностей человека к труду.

«Человеческий капитал» – как определяет 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.

«Человеческий капитал» есть форма капитала, потому что является источником будущих за-

работков или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека.

Признавая возрастающую роль человеческих ресурсов для повышения эффективности и конкурентоспособности современной экономики, человеческий капитал и самого человека, как его носителя, нужно рассматривать как наиболее ценный и дефицитный ресурс, необходимый для успешного развития и функционирования народного хозяйства. Человеческий капитал в качестве компонента имущества приносит доход, который можно представить как дисконтируемую заработную плату, получаемую работником в течение всего трудоспособного периода жизни. Общая величина человеческого капитала (ЧК) определяется следующим образом:

$$ЧК = \frac{W_1}{(1+r)} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n},$$

где W_i – ожидаемый индивидуумом годовой заработок от использования человеческого капитала;

n – трудоспособный период деятельности индивидуума в годах;

r – ставка дисконтирования, %.

Рассмотрим основные факторы, которые оказывают непосредственное влияние на эффективность использования и формирование человеческого капитала.

1. Организация современного высокотехнологического производства с применением современного оборудования является одним из наиболее важных факторов эффективного использования человеческих ресурсов и как следствие – повышение производительности труда за счет использования высокопроизводительной техники. Применение достижений научно-технического прогресса (НТП) освобождает рабочих от утомительной и однообразной деятельности, облегчая физический труд и снимая психологическое напряжение.

При этом следует отметить, что для использования современного оборудования и технологий необходим совершенно иной уровень знаний и навыков рабочего персонала. Профессиональная переподготовка должна осуществляться оперативно и соответствовать уровню обновления материально-технической базы. Повышение квалификации работников является процессом совершенствования теоретических знаний и практических навыков с целью улучшения профессионального мастерства работников. Люди должны понимать цели обучения, и оно должно быть мотивированным. Со своей стороны, руко-

водство должно создать благоприятные условия для обучения. В том случае, когда навыки для обучения сложны, их необходимо разделить на несколько последовательных этапов. Один из основателей теории человеческого капитала Гари Беккер говорил: «Расширение научно-технических знаний повышает производительность труда и эффективность использования других факторов производства. Систематическое применение научных знаний увеличивает в огромной мере ценность образования, технического обучения, обучения на рабочих местах».

2. Важнейшим фактором, влияющим на эффективность использования человеческого капитала, является его развитие, совершенствование. Развитие человеческих ресурсов (РЧР) направлено в первую очередь на получение образования, обучение и тренинги, что повышает индивидуальные и коллективные результаты труда. Основной задачей РЧР является развитие и реализация скрытых потенциалов работников, здесь имеется в виду не только освоение и использование новых навыков и знаний, а также осуществление идей, которые до сих пор не были обнаружены и реализация которых позволит компании повысить эффективность работы. Основной причиной, которая понуждает компании развивать свои человеческие ресурсы, является то, что они (человеческие ресурсы) обеспечивают надлежащий уровень конкурентоспособности фирмы. Развитие человеческих ресурсов вносит основной вклад в успешное достижение организационных целей, и что инвестирование в развитие человеческого капитала выгодно для организации [3]. Крупные компании все больше и больше инвестируют в подготовку своих работников, поскольку внешний рынок и система образования все меньше и меньше удовлетворяют потребности высокотехнологичных компаний. Многие компании видят в увеличении инвестиций в РЧР главное конкурентное оружие.

Таким образом, эффективное использование человеческих ресурсов в современных условиях осуществимо лишь при условии непрерывного увеличения человеческого капитала путем развития и совершенствования, что является обоюдно выгодным как для компании, так и для ее персонала.

3. Важным фактором, влияющим на формирование человеческого капитала, является достойное вознаграждение за труд как основной источник удовлетворения жизненно важных потребностей человека, а значит – важная мотивация персонала предприятия. Достойная оплата труда призвана стимулировать производствен-

ное поведение работников компании, направленное на достижение поставленной перед ними цели, путем объединения материальных интересов работников со стратегическими задачами организации.

Уровень заработной платы каждого работника должен компенсировать умственные, моральные, физические, этические затраты, возникающие в процессе трудовой деятельности. Заработная плата должна обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, то есть заработная плата наряду со стимулирующей функцией выполняет и воспроизводственную функцию. Уровень оплаты труда напрямую отражается на показателях уровня жизни человека, таких, как здоровье, возможность нормального полноценного питания, получение качественного образования и медицинских услуг. Следует отметить то, что низкая заработная плата ведет к усилению процесса декалфикации персонала, снижению качественных характеристик труда, усилению маргинальности. Недостаточный уровень заработной платы снижает стремление персонала к повышению образовательного и профессионального уровня.

Уверенность человека в достойной оплате труда стимулирует его работать эффективно и с полной отдачей, а также побуждает к повышению уровня знаний, квалификации, увеличению семейного бюджета по основному месту работы.

4. Высокий уровень обеспеченности работников социальными благами является еще одним важным фактором, влияющим на эффективность использования человеческого капитала, то есть имеется в виду: обеспечение детскими дошкольными учреждениями, санаторно-курортными и спортивно-оздоровительными услугами, а также развитие института социального партнерства.

Существенным фактором обеспечения устойчивого развития российского общества, переживающего качественную трансформацию, является социальное партнерство. Становление этого общественного института формирует согласие в обществе через достижение баланса интересов между наемными работниками, работодателями и государством [4].

5. Немаловажным фактором эффективного использования человеческого капитала является рационально построенная организация труда на предприятии. Она способствует рациональному соединению техники и персонала, оптимизирует эффективное использование живого труда, обеспечивает сохранение здоровья работников и повышение удовлетворенности трудом за счет из-

менения его содержания. Организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства. Можно выделить следующие основные направления организации труда:

- подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- разделение труда, то есть научно обоснованное распределение работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей;
- кооперация труда, то есть установление системы производственной взаимосвязи между работниками;
- организация рабочих мест, их рациональная планировка и оснащение;
- организация обслуживания рабочих мест;
- разработка рациональных приемов и методов труда;
- установление обоснованных норм труда, тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определение эффективности производства;
- создание безопасных и здоровых условий труда, предусматривающих устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок;
- укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни организаций.

6. Социально-психологический климат в коллективе является еще одним фактором, влияющим на формирование человеческого капитала. В трудовом коллективе между его членами складываются различные как официальные, так и неофициальные, взаимоотношения. Они определяют психологический комфорт или дискомфорт жизнедеятельности работников в трудовом коллективе, непосредственно влияют на использование индивидуально-личностных качеств работников.

Удовлетворенность и заинтересованность работника в результатах своего труда, его самоутверждение, создание условий для реализации потенциальных возможностей и для развития личности – все это также является неотъемлемой составляющей при формировании политики эффективного использования человеческих ресурсов.

С наших позиций, среди первоочередных мер по повышению эффективности использова-

ния человеческого капитала в России следует назвать: реформирование системы образования и рынка труда.

Рынок труда представляет собой сложную систему, в которой наблюдается множество противоречий и несоответствий. Одно из противоречий заключается в несоответствии между спросом и предложением, то есть на рынке труда существует дефицит инженерных и технических специальностей и избыток специалистов гуманитарного профиля (экономистов, юристов и др.).

Существование структурной безработицы на рынке труда в России свидетельствует о неэффективности затрат, понесенных на подготовку невостребованных кадров, или о низкой ее эффективности, когда подготовленные специалисты работают не по специальности. Для устранения отмеченных недостатков можно внедрить механизм опционов как системы предварительных договоров, что позволит устранить неопределенность, то есть работодатели достаточно четко формулируют свои потребности в квалифицированных кадрах, а образовательные учреждения, получив данную информацию, корректируют свои программы по подготовке кадров в соответствии с потребностями организаций.

Инвестиции в человеческий капитал должны осуществлять не только государство и работодатели, но и сам человек. Учитывая стремление человека повысить свой интеллектуальный капитал и изыскать для этого необходимые ресурсы, на сегодня все острее встает проблема совершенствования системы кредитования высшего профессионального образования со стороны государства. При отсутствии инвестиций нас ждет замкнутый круг: низкая квалификация, низкий заработок (нет возможности получить образование), низкая эффективность производства, неэффективная экономика.

Формирование человеческого капитала должно проходить на основе системного подхода. Структурную перестройку необходимо производить изнутри системы и начать необходимо с реформирования рынка труда, удовлетворения потребности населения в образовании, решения вопроса трудоустройства подготовленных кадров, что, в свою очередь, поможет решить проблему оттока высококвалифицированных специалистов.

В современных условиях необходимо создание благоприятной институциональной среды, задействование новых технологических и социально-экономических факторов, расшире-

ние финансовой базы, модернизация законодательства. Все это будет способствовать созданию действенного механизма реализации комплексных программ формирования и эффективного использования человеческого капитала.

Литература

1. Корицкий, А.В. Введение в теорию человеческого капитала : учебное пособие. – Новосибирск : СибУПК, 2000.

2. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб. : СПбУЭФ, 1994.

3. <http://www.jobgrade.ru/>

4. Абубакиров, Р.Ф. Развитие партнерских отношений в социальной сфере российской экономики // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 1 (25).