

СУЩНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ВИДЫ

Е. Д. Конон,

магистрант

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Научный руководитель:

А. А. Коган,

кандидат экономических наук, доцент

заместитель декана факультета международных

экономических отношений и менеджмента

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Человеческий капитал становится основным фактором развития и роста. Новое качество жизни, комфортная сфера обитания, нормальная экология, капиталовложения в образование и здравоохранение – все это «инвестиции в человека».

Высшая задача вырабатываемой стратегии и проводимой политики человека – улучшение качества и уровня его существования. Через призму человеческого капитала необходимо посмотреть и на экономические, и на общественные, и на общественно-политические трудности.

Концепция человеческого капитала скопила достаточно крупный научный инструментарий с целью точного определения сути, содержания, разновидностей, методов оценки и регулирования данной части капитала любой организации.

«Человеческий капитал» (Human capital) – это мера, представляющая способность человека приносить доход. Человеческий капитал в экономической теории рассматривается как запас таких человеческих качеств, как знание, умение, сила, талант, здоровье, которые формируются в течение всей жизни человека. Данные качества приобретаются человеком не только при рождении, но и в течение жизни путем обучения, физических и психологических упражнений, опыта и т. д. [1].

Термин «человеческий капитал» в первый раз был упомянут в труде американского экономиста, лауреата Нобелевской премии Т. Шульца. Он увлекался изучением людей в странах, которые слабо развиты. Шульц пояснял, что улучшение благополучия и благосостояния людей зависит скорее от знаний, а не от техники, которую они используют, земли или усилий. Также он говорил, что все человеческие способности являются либо врожденными, либо приобретенными. Каждый рождается с индивидуальным комплексом генов, которые определяют его врожденные способности [2, с. 45].

Его последователем изучения этого термина стал Гэри Беккер. Согласно Беккеру, человеческим капиталом на предприятии является совокупность врожденных способностей, приобретенных мотиваций, знаний и навыков, которые могут быть использованы в течение определенного времени для производства товаров и услуг и способны стать источниками дохода для организации, человека, семьи и общества [3, с. 39]. «Человеческий капитал, – как пишет С. М. Кузьмичев, – это основополагающее богатство государства, которое способно обеспечить его устойчивое и стабильное развитие, а также поддерживать состояние конкурентоспособности среди ведущих мировых держав» [4, с. 63].

Капиталовложения в человеческий капитал предполагают собой затраты в образование, здравоохранение, мобильность трудовых ресурсов, которые дают сотрудникам поток прибыли. Люди должны удерживать мотивацию к труду и образованию.

Западные исследователи, как правило, классифицируют типы человеческого капитала согласно видам инвестиций в человеческий капитал. Г. Шульц говорит о том, что

способности человека формируются за счет конкретных разновидностей деятельности, которые имеют атрибуты инвестиций.

К подобным видам инвестиционной деятельности он относит школьное образование, обучение на рабочем месте, улучшение здоровья, возрастающий запас информации относительно экономики [2, с. 74].

М. М. Критский выделяет три основных вида человеческого капитала: производственный (Т), потребительский (Р) и интеллектуальный (S) капитал [5, с. 9].

В. Т. Смирнов акцентирует следующие разновидности человеческого капитала, которые базируются на разделении групп способностей, нужных для активной жизнедеятельности человека [6, с. 101]:

– капитал здоровья (физическая сила, выносливость, трудоспособность, невосприимчивость к заболеваниям, повышение времени активной трудовой деятельности нужны каждому человеку, в каждой области профессиональной деятельности. Снижение (сокращение) капитала здоровья влияет на демографическую ситуацию);

– трудовой капитал (чем труднее деятельность, тем выше запросы к квалификации, багажу знаний, опыту и ответственности работника. Капиталовложения в поддержку и повышение квалификации дают прямую отдачу и работнику, и предприятию);

– интеллектуальный капитал (умственная, творческая работа считается пока уникальным атрибутом человеческого ума, изобретательности, сообразительности. В современном обществе непосредственно люди, владеющие значительным объемом познаний, информации, занимают наиболее выгодные места в жизни. Материальное производство уходит на второй план, уступая место все без исключения расширяющейся области услуг);

– организационно-предпринимательский капитал (деятельность предпринимателя и менеджера имеет существенную специфику по сравнению с иными типами работы. Это одна из наиболее перспективных и важных разновидностей человеческого капитала. Капиталовложения в его формирование считаются наиболее продуктивными. Предприимчивостью владеют не все люди. Способность управлять, организовывать, создавать и осуществлять успешный бизнес – непростое умение, исследованием которого занимаются различные специалисты: психологи, социологи, экономисты);

– культурно-нравственный капитал (этические нормы и высокая культура человека на сегодняшний день так же нужны в производстве, как высокая квалификация и интеллект. Это культурная и языковая компетенция человека, богатство в форме познания либо идей, которые узаконивают статусы и власть, удерживают определенный общественный порядок, существующую в мире иерархию);

– социальный капитал (это капитал общения, партнерства, взаимодействия, взаимного доверия и взаимопомощи, создаваемый в пространстве межличностных экономических взаимоотношений; это познания, которые переходят и формируются посредством взаимоотношения между сотрудниками, партнерами, поставщиками и потребителями. Разговор и открытость дают возможность людям обучаться друг у друга. Эта процедура может быть охарактеризована как социальное обучение);

– структурный капитал (это способность компании руководить собственной организационной структурой, адаптируясь к меняющейся конъюнктуре рынка и в то же время меняя ее в выгодном для компании направлении. Продуктивный структурный капитал компании способен появиться только лишь там, где «идеи ценятся больше, нежели позиция по иерархической лестнице»);

– бренд-капитал (можно считать уходящим типом человеческого капитала. Работа компании, которая обладает бренд-капиталом, становится социально-экономической деятельностью, а саму компанию возможно охарактеризовать «мета-предприятием», втягивающим пользователя в коллективное формирование и улучшение потребительских

ценностей, поскольку потребитель выступает судьей в заключительной инстанции абсолютно всех созданных фирмой товаров и услуг);

– организационный капитал (можно охарактеризовать как еще одну форму уходящего типа человеческого капитала. Организационный капитал составляют навыки, которыми обладает предприятие, а не ее отдельные сотрудники. Его возможно обрисовать как внедренные знания либо институализированные познания, которые возможно сохранять с помощью информационных технологий в общедоступных и без труда расширяемых базах данных).

В настоящее время увеличиваются доходы и уменьшается количество жителей, живущих за чертой бедности. Все это за счет того, что в человека стало вкладываться больше долгосрочных капиталовложений на образование и подготовку работника на предприятии, на охрану здоровья, миграцию, а также на поиск информации в общем.

Подводя итоги, можно сделать заключение, что человеческий капитал – это совокупность мер, которые принимаются для улучшения качества жизни человека, а это несет за собой рост производительности факторов на производстве.

Стоит также сказать, что развитие человеческого капитала может коренным образом поменять ситуацию на рынке труда, если инвестировать средства в жизнь общества – это даст по-настоящему положительный результат. Поэтому необходима продуманная и сильная государственная политика, которая будет направлена на достижения в сфере развития человеческого капитала.

Список использованных источников

1. Экономический портал. Человеческий капитал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economicportal.ru/ponyatiya-all/chelovecheskiy-kapital.html>. – Дата доступа: 24.02.2019.
2. Шульц, Т. Инвестиции в человеческий капитал / Т. Шульц. – Лондон, 1971. – 552 с.
3. Беккер, Г. Экономическая теория / Г. Беккер. – Н., 1971. – 360 с.
4. Кузьмичев, С. М. Актуальные вопросы понимания человеческого капитала и его роль в современных экономических процессах / С. М. Кузьмичев. – Молодой ученый. – 2017. – № 28 (162). – 134 с.
5. Критский, М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1991. – 120 с.
6. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : монография / В. Т. Смирнов [и др.] ; под ред. В. Т. Смирнова. – М. : Машиностроение-1, Орел : ОрелГТУ, 2005. – 513 с.