

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ

Мансурова М. М.

Самаркандский институт экономики и сервиса, Самарканд, Узбекистан

ARTICLE INFO.

Калит сўзлар:

Компания, иктисодиёт, миллат, тасниф, инсон, капитал, инновация, технология, самарадорлик, инфраструктура, стратегия, тадбиркорлик, фан, ишлаб чиқариш, таълим, ақл, ресурс.

Аннотация

Мазкур мақолада компаниянинг инсон капиталини ривожланиш тенденциялари ва шаклланиш хусусиятлари очиқ берилган.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2022 LWAB.

Человеческий капитал компании предопределяет возможность рациональной эксплуатации имеющихся у нее производственных факторов, определяя, таким образом, конкурентоспособность производимой продукции (оказываемых услуг). Кроме того, он, несомненно, является одним из важнейших факторов экономического роста компании, обеспечивающим ее устойчивое положение на рынке на длительную перспективу. Значение человеческого капитала для компании трудно переоценить, поскольку капитал человека, прежде всего, обуславливает степень эффективности использования других видов ресурсов, уровень и качество менеджмента и маркетинга. Тем самым он оказывает непосредственное влияние не только на конкурентоспособность, но и на стоимость компании, ее имидж.

Понятие человеческого капитал на микроуровень, то есть, на уровень предприятия, организации, компании, фирмы перенес Г. Беккер .

Знаменитый исследователь, один из создателей теории человеческого капитала, Г. Беккер определял его совокупностью умений, знаний и навыков отдельного взятого человека, а основными факторами его приращения называл инвестиции в образование и обучение индивида. В его концепции серьезное значение отводится оценке экономической эффективности образования для самого носителя капитала. Он смог предложить уникальный подход к определению дополнительного дохода от получения образования разного уровня: из доходов тех работников, кто окончил колледж, вычитать доходы работников, имеющих среднее образование, определяя издержки на образования суммой двух составляющих – непосредственных затрат и упущенного дохода за период обучения. Отдачу от инвестиций в образование Г. Беккер оценил как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12–14% годовой прибыли.

Своей концепцией человеческого капитала Г. Беккер дал определенный толчок дальнейшему продвижению целой совокупности теорий: конкуренции, стратегии и развития фирмы и т.д. Так,

он нашел различие и ввел в научный оборот понятия специальных и общих инвестиций в человека, придав особую значимость специальному обучению и всем его составляющим. Он с уверенностью утверждал, что именно специальная подготовка работников формирует конкурентные преимущества фирмы, характерные и значимые особенности ее продукции и поведения на рынках, в конечном итоге, ее ноу-хау, имидж и брэнд. А поскольку в такой подготовке работников напрямую заинтересованы именно компании и корпорации, то они и должны ее финансировать.

Одним из важнейших аспектов в своей концепции человеческого капитала Г. Беккер исследование структуры и динамики личных доходов населения по следующим признакам: возраст, гендерная и социальная принадлежность и т.д. На обширном статистическом материале ему удалось доказать, что именно образование является фундаментом увеличения доходов и наемных работников, и работодателей, и государства в целом. В результате его исследований политики, финансисты и предприниматели стали рассматривать вложения в образование как перспективные капиталовложения, приносящие доход.

По теории Г. Беккера работника следует рассматривать как комбинацию двух составляющих: во-первых, одной единицей «простого» труда; во-вторых, определенного объема воплощенного в этой единице «человеческого» капитала. Заработная плата работника, в трактовке Г. Беккера доход, должна определяться на основе базовой части, то есть рыночной цены простого труда, с учетом получаемого дохода от вложенных в конкретного человека инвестиций. В этом симбиозе «львиную» часть должен приносить именно «человеческий капитал».

Интересными представляются взгляды Д. Даффи на понятие человеческого капитала на уровне корпорации: «Концепции человеческого капитала и интеллектуального капитала тесно связаны, и их часто путают. Интеллектуальный капитал – это более широкая из двух концепций. Она включает в себя совокупные знания, которыми обладает организация в лице своих сотрудников, а также в виде методологий, патентов, архитектур и взаимосвязей. Человеческий капитал – подмножество этой концепции» .

Д. Даффи в понимании сущности человеческого капитала опирался на определения, которые были приняты в компании Skandia Insurance, занимающейся изучением и анализом собственного человеческого капитала: «Интеллектуальный капитал (ИК) состоит из структурного капитала и человеческого капитала, учитывает возможность будущих доходов с точки зрения вклада человека, его способности постоянно создавать и порождать еще большую стоимость» .

Данный подход в принципе противоречит положениям классической теории человеческого капитала и связан, с точки зрения авторов монографии, с тем, что для компаний очень важна оценка стоимости капитала человека, разработка методик определения которой первоначально осуществлялись исключительно в отношении интеллектуального человеческого капитала.

Вопросами формирования и функционирования человеческого капитала предприятия серьезно занимался Ю.А. Кочергин . В его понимании человеческий капитал на микроуровне экономики – это производительный фактор предприятия, который формируется на базе инвестиций в персонал предприятия, знания, НИОКР и информационную систему с целью усиления интеллектуального потенциала и конкурентных преимуществ предприятия и, как следствие, повышения его капитализации, увеличения доходов и стоимости брэнда

Автор , считал необходимым рассматривать понятие человеческого капитала предприятия в его расширительной трактовке. В его представлении человеческий капитал отдельного человека включает: менталитет; воспитание; образование разного уровня, все компоненты здоровья; совокупные индивидуальные способности, навыки; элементы архитектуры внутренней и внешней среды, так или иначе определяющие позитивное развитие его индивидуальной интеллектуальной деятельности.

Далее, поднимаясь на более высокий уровень при оценке структурной характеристике человеческого капитала фирмы, Ю.А. Кочергин использует уже не индивидуальные, а интегральные формы, такие как совокупный менталитет персонала, организационная культура и совокупность компетенций сотрудников, интеллектуальный капитал в форме патентов, программных продуктов, ноу-хау и т.д., организационная структура управления и ее соподчиненность, распределением властных полномочий потоков команд и информации, инновационный и организационный потенциалы фирмы.

Дальнейшие теоретические изыскания автора в отношении значения качества человеческого капитала компании провели его к выводу о том, что данный вид капитала определяет уровень и эффективность его менеджмента и маркетинга, общую стратегию (концепцию) и частные стратегии, инновационный и организационный потенциалы, инвестиционную привлекательность, технологический уровень и перспективы развития. Другими словами – практически всё. На этой основе им выдвигается практически крамольное, с точки зрения классической экономической теории, положение – на уровне предприятия меняется значение и роль понятия классического физического капитала. Как обоснование им проводятся следующие доводы. Если в индустриальной экономике основными факторами роста были концентрация труда и капитала, то в постиндустриальной экономике – уровень и качество человеческого капитала, который способен быстро (исторически мгновенно) интегрировать физический капитал и качественный труд, что определяет темпы роста капитализации фирмы. Если суть неоклассической теории составляли положения о свободном замещении факторов производства и о предельной производительности как основе оптимального распределения прибыли между трудом и капиталом, то в реалиях новой экономики роль и значение человеческого капитала на уровне предприятия меняет эти представления.

Яркой иллюстрацией решающего значения человеческого капитала, его большой производительности в новой экономике (экономике знаний) может служить компания Microsoft. Ее огромная капитализация отражает очень высокую стоимость ее человеческого капитала. Не менее наглядным примером служат компании Интернет-бизнеса – их капитализация сегодня доходит до сотен миллионов и даже нескольких млрд. долларов .

Небезынтересными, с точки зрения авторов монографии, представляются взгляды Ю.А. Кочергина на взаимосвязь концепции развития человеческого капитала и менеджмента персонала. Его доводы могут быть представлены в следующей интерпретации. Концепция развития человеческого капитала – это концепция более высокого порядка, которая включает в себя концепцию менеджмента персонала, определяя возможность ее реализации. Каждая составляющая человеческого капитала на предприятии представлена соответствующими категориями персонала. Любые инвестиции в человеческий капитал одновременно являются инвестицией и в развитие персонала, и в его менеджмент. И, наоборот, каждое вложение в персонал, по существу, является инвестициями в человеческий капитал.

Однако имеются и различия, заключающиеся в том, что человеческий капитал может накапливаться не только непосредственно в работниках предприятия в форме их опыта и знаний, но и в его интеллектуальной собственности (патенты, ноу-хау, программы, традиции, брэнд и т.д.), в материальной собственности, информационной системе, многофункциональной системе безопасности и др.

Уточним, что интерпретируя капитал человека в качестве совокупного (производительного и социального) фактора эволюционирования компании, неподвластного некоторым экономическим законам функционирования капитала как такового, но способного многократно увеличиваться за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда, обучение, инновационный и организационный потенциалы, предприимчивость, информационное обеспечение, безопасность, культуру и здоровье

работников, под его развитием автор понимает емкие и много векторные процессы повышения эффективности его функционирования. В отношении развития персонала наш автор придерживается общепринятых позиций, а именно, это некий биом процессов, способствующих возрастанию продуктивности деятельности как отдельных работников, так совокупного ресурса труда компании для достижения ее стратегических целей и решения тактических задач.

Вся же совокупность инвестиций в человеческий капитал предприятия имеет такие составляющие:

- инвестиции в инновационный потенциал (затраты на НИОКР, инновации);
- инвестиции в организационный потенциал (затраты на менеджмент, маркетинг, оптимизацию структуры, поглощение, слияние и др.);
- инвестиции в безопасность предприятия (обеспечивают накопление всех других составляющих человеческого капитала, реализацию творческого и профессионального потенциала персонала, эффективную операционную деятельность и конкурентное стратегическое развитие предприятия);
- инвестиции в здоровье персонала (вложения в социальную сферу);
- инвестиции в предпринимательскую способность и предприимчивость (вложения в создание условий для поддержания и развития деловой активности, предприимчивости и предпринимательской способности топменеджеров, обеспечивающие реализацию эффективного менеджмента, маркетинга и конкурентной стратегии, усиливающей или поддерживающей конкурентные преимущества предприятия);
- инвестиции в воспитание и культуру (затраты на корпоративную и общую культуру взаимоотношений работников, формирование и развитие положительных традиций, корпоративной солидарности, благоприятного для персонала микроклимата на предприятии, в том числе, и при неблагоприятных внешних условиях и др.);
- инвестиции в обучение (вложение средств в образование, знания, квалификацию и опыт);
- инвестиции в знания, связанные с приглашением специалистов;
- инвестиции в информационную систему и информационное обслуживание (затраты, обеспечивающие оперативный доступ к необходимой качественной и полной информации для менеджеров и специалистов).

Другим результатом его размышлений стало выявление взаимосвязи развития человеческого капитала предприятия и его персонала по наиболее значимым, с точки зрения автора, направлениям .

Из рисунков становятся достаточно очевидными и пути повышения уровня и качества человеческого капитала и, соответственно, эффективности персонала предприятия. Это, прежде всего, инвестиции в непрерывное обучение персонала, в знания, организационный и инновационный потенциалы предприятия.

Список использованной

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 21 сентября 2018 года №УП-5544 «Об утверждении стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2019 - 2021 годы»
2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 2 августа 2018 года №ПП-3894 «О внедрении в стране инновационной модели управления здравоохранением»
3. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences.- N.Y., 1968,

ст.112

4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. - М., Юнити, 2002, ст.98.
5. Mincer J. The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. - Working Paper of the NBER, 1994, ст.61.
6. Becker, Gary S. Human Capital. - N.Y.: Columbia University Press, 1964, p-61.
7. Друкер, Питер, Ф. Д76 Энциклопедия менеджмента.: Пер. с англ. - М.: