

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В работе рассматривается необходимость инвестирования в человеческий капитал с целью улучшения качества эффективности труда персонала. Данная статья посвящена определению границ понятия человеческого капитала. Рассмотрены существующие теоретические подходы к его определению. В данной статье анализируются социально-экономические предпосылки появления данного направления исследований, заложившие основу научного восприятия данной категории и обусловившие границы применения понятий. Анализируется связь феномена человеческого капитала с феноменом социального капитала в контексте процесса общественного воспроизводства. Сделаны выводы о взаимоотношении соответствующих понятий.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестирование, технологии, капитал.

Сегодня роль человека в экономике очень важна, потому что интеллектуальный труд является лидером производственного сектора. Благодаря постоянно обновляемому технологическому процессу и инновационному развитию повышается спрос на профессиональных и квалифицированных сотрудников, которые могут адаптироваться к быстро меняющимся потребностям технической области [5, с. 48].

Человеческий капитал — это широкое понятие, включающее большинство других инвестиций в человека, определяемое как способность, знания и навыки, которые люди приобретают благодаря образованию, обучению и опыту [4].

По словам Т. Шульца, «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом».

Человеческий капитал — это запас знаний, навыков и способностей, доступных каждому, который может использоваться для целей производства или потребления. Формирование человеческого капитала — это процесс развития производительного потенциала человека путем инвестирования в его деятельность. Следовательно, инвестиции в человеческий капитал — это любые инвестиции в человека, влияющие на его доходы и рост производительности. [5, с. 49].

Человеческий капитал, который имеет характеристики других форм капитала и имеет свои особенности, которые необходимо учитывать при разработке концепции его развития:

1. Проявления человеческого капитала носят нематериальный характер (знания, умения, навыки);
2. В процессе взаимодействия со средствами производства Человеческие ресурсы становятся капиталом;
3. Основное различие между человеческим капиталом и физическим капиталом заключается в том, что человеческий капитал воплощен в человеке и не может передаваться ему изолированно или наследоваться как деньги и материальная ценность, но может использоваться в семье и в компании для создания человеческого капитала следующего поколения;
4. Человеческий ресурс, в отличие от сырьевых ресурсов, неисчерпаем.

Анализируя современное мышление о структуре человеческого капитала, можно выделить его постоянные компоненты - природные возможности, которые соответствуют рентам этих возможностей, и переменные компоненты - знания, навыки и опыт, приобретенные в конкретных областях производства.

Следовательно, структура человеческого капитала включает в себя два элемента – компетенции и мотивации, а их идентификация и измерение позволят эффективно управлять ими [3, с. 74].

В последнее время важность человеческого капитала для отдельных предприятий возрастает. В основном это связано с тем, что предприятие заинтересовано в производственном отделе, где высококвалифицированные и способные специалисты должны соответствовать текущим потребностям. Человеческий капитал является важной частью предприятия. Для его успешной работы необходимо правильно управлять им, делать инвестиции и изучать внутреннюю среду предприятия. При правильном использовании человеческого капитала предприятие станет более конкурентоспособной и эффективной. Но нельзя забывать, что инвестиции предприятия имеют прагматический характер, потому что все инвестиции в человека будут происходить только в том случае, если они будут приносить прибыль.

К инвестициям в работников можно отнести:

- средства, вложенные на профессиональную подготовку и повышение квалификации;
- средства, вложенные в профилактические мероприятия для укрепления здоровья;
- средства, вложенные в повышение качества трудовой жизни.

Инвестирование в человека всегда предполагает, что инвестор получит выгоду через определенный промежуток времени. Для работников это проявляется в виде увеличения заработной платы и улучшения условий труда. Для работодателей - рост производительности труда и конкурентоспособности бизнеса на рынке [1].

Поэтому ценность и эффективность инвестиций в человеческий капитал очень важны для любой компании. Его целенаправленное формирование и развитие обогащает общий механизм управления предприятием, повышает конкурентоспособность, способствует росту эффективности и производительности труда, а также позволяет внедрять инновационные процессы [5].

Предприятия должны сосредоточиться на развитии потенциала существующего человеческого капитала. Его эффективное формирование основано на решении проблемы разработки моделей профессиональной компетентности и внедрения инновационных технологий, направленных на повышение эффективности труда. Помимо инвестиций в сотрудников, человеческий капитал также должен использоваться эффективно. Основой для использования человеческого капитала является найм людей на основе их квалификации. Необходимо применять метод экономической оценки человеческого капитала в вашей компании: метод качественной оценки, ме-

тод на основе подсчета затрат на человеческий капитал, метод измерения индивидуальной стоимости работника [2, с. 13].

Эти методы могут использоваться в качестве инструментов для определения оптимального объема необходимых инвестиций в человеческий капитал, улучшения политики компенсации, установления личных карьерных путей для сотрудников и увеличения отдачи от человеческого капитала. Чтобы улучшить систему управления и улучшить качество человеческого капитала, руководитель должен сосредоточиться на создании наилучшей структуры для всего предприятия [5].

Развитие человеческого капитала в современных условиях значительно повысит конкурентоспособность предприятий. Преимущество состоит в том, что те, кто придают большое значение образованию, профессиональному развитию, укреплению здоровья и улучшению условий жизни сотрудников. Мировой опыт показывает, что образование, наука и инновационные технологии, основанные на этих технологиях, всегда были ключом к успеху всех экономик, повышению эффективности и конкурентоспособности, созданию комфортных условий жизни и развития человека. Поэтому изучение направления развития человеческого капитала в современной экономике с целью определения наиболее эффективного способа повышения его качества и рационального использования является сегодня очень актуальным [6, с. 226].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беляева С.С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2531> (дата обращения: 15.04.20).
2. Горбачев В.П. Современные проблемы инвестиций в человеческий капитал // Власть. – 2013. – № 1. – 55 с.
3. Джандар С.Х. Человеческий капитал как фактор развития современной экономики // Новые технологии. – 2013. – № 7. – 102 с.
4. Европейская комиссия [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=643&lan> (дата обращения: 15.04.20).
5. Кончакова Л.Н., Чугунова С.В. Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитала // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – № 13. – С. 48–50.
6. Ягупа Е.Г., Лазаренко А.Н. Роль человеческого капитала в условиях инновационной экономики // Вестник Университета / Государственный университет управления. – 2014. – № 17. – С. 226–231.

Bastrygina A.V.
student

Supervisor: Candidate of Economic Sciences, Associate Professor **Yagupa E.G.**

Novosibirsk State University of Economics and Management
Russia, Novosibirsk

ROLE OF HUMAN CAPITAL IN ENTERPRISE ACTIVITIES

The paper considers the need to invest in human capital, in order to improve the quality of personnel labor efficiency. This article is devoted to the definition of the boundaries of the concept of human capital. Existing theoretical approaches to its definition are considered. This article analyzes the socio-economic prerequisites for the emergence of this area of research, which laid the foundation for the scientific perception of this category and determined the boundaries of the application of concepts. The relationship of the phenomenon of human capital with the phenomenon of social capital in the context of the process of social reproduction is analyzed. Conclusions are drawn about the relationship of the relevant concepts.

Key words: *human capital, investment, technology, capital.*