

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

THE ROLE OF THE HUMAN CAPITAL IN INDUSTRIAL ENTERPRICE EFFICIENCY

Аннотация. В этой статье рассмотрены понятие человеческого капитала и его структурные элементы с точки зрения различных ученых. Изучены особенности человеческого капитала и его отличия от других его видов. В статье исследуются характеристики человеческого капитала предприятия, методы его оценки, а также определяется роль человеческого капитала в повышении эффективности промышленных предприятий, определена зависимость эффективности управления человеческим капиталом от мобильности трудовых ресурсов. В результате исследования предложена модель управления человеческим капиталом промышленных предприятий.

Summery: The definition of human capital and its structure elements from the different scientists' points of view are observed in the given article. The peculiarities of human capital and its differences form other types are researched. The characteristics of enterprise human capital, methods of its assessment and also the role of industrial enterprises efficiency are researched in the given article including the efficiency dependence on mobile labor resources. As a result of the research the model of human capital management in industrial enterprise is offered.

Ключевые слова: человеческий капитал, промышленные предприятия, эффективность, формирование, управление, система.

Keywords: human capital, industrial enterprise, efficiency, formation, management, system.

Человеческий капитал всегда занимал значимое место в экономических и социальных науках, то есть творческие качества, способности, сила, с помощью

которых человек совершенствует себя и окружающий мир. Происходит все это за счет стремительного роста и развития материально-технической базы, что связано с промышленной революцией. В результате чего на протяжении многих лет производственные возможности человека рассматривались как один из количественных факторов производства. При этом основной задачей предприятия была только качественная и успешная интеграция рабочей силы, оборотных средств и основных фондов.

Термин «человеческий капитал» впервые появился в трудах экономиста Теодора Шульца (1902–1998), Нобелевского лауреата 1979 года, который дал следующее определение: «Все человеческие способности являются либо врожденными, либо приобретенными. У каждого человек индивидуальный набор генов, который определяет только его врожденные способности. Мы называем человеческий капитал ценными качествами, которые человек приобретает, и которые можно улучшить за счет соответствующих инвестиций» [11]. В своих трудах Теодор Шульц сосредоточил внимание на тяжелом положении слаборазвитых стран и предположил, что улучшение благосостояния бедных в большинстве своем зависит от знаний.

М.М. Крицкий описал человеческий капитал как особую форму человеческой жизни и деятельности, предлагая две специфические формы (потребительскую и производственную). [7].

Другой ученый, Г. Беккер, вслед за Т. Шульцем, перевел понятие «человеческий капитал» на микроуровень и определил, что человеческий капитал на предприятии - это совокупность человеческих навыков [3].

Многие экономисты формулируют структуру человеческого капитала, исходя из стоимости различных типов инвестиций в человеческий капитал (рисунок 1).

Е.В. Ванкевич выделил такие компоненты, как образование и профессиональная подготовка, состояние здоровья, мотивация и ценности [9].

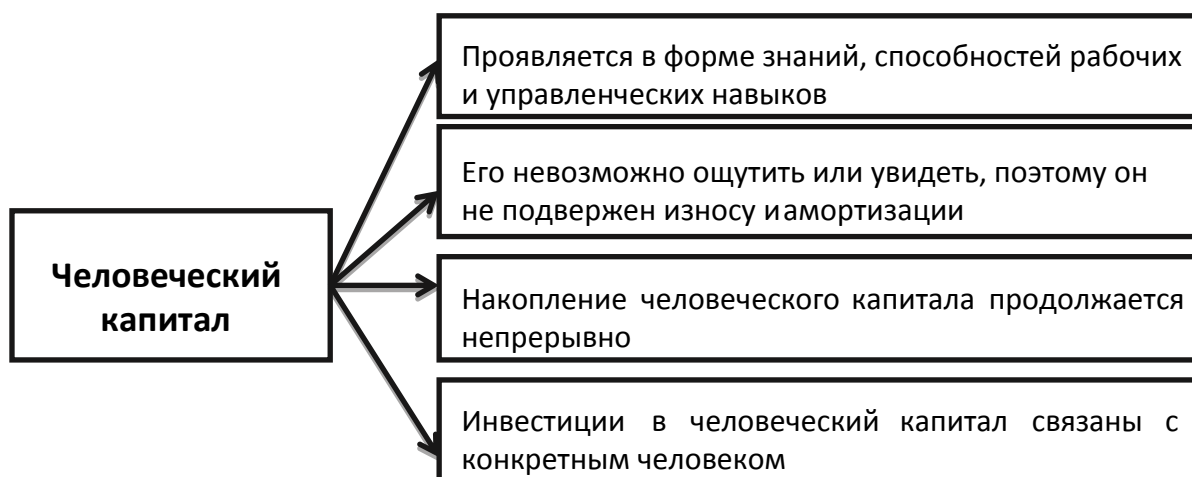


Рисунок 1. Особенности человеческого капитала

Теперь необходимо рассмотреть понятие «человеческий капитал предприятия».

Человеческий капитал предприятия - это стоимость его годовых затрат на физический и умственный труд, его основных и производственных рабочих, служащих, младшего, административного и управленческого персонала в нормальных производственных условиях с полной загрузкой его нормативной и расчетной мощности.

Человеческий капитал – это природный и приобретенный в результате инвестиций совокупность физических, умственных и предпринимательских способностей человека, а также его знания, умения, навыки, профессионализм, здоровье и культура, используемые с целью дохода в будущем.(1)

Человеческий капитал предприятия можно выразить в виде определенной системы, состоящей из следующих элементов:

- интеллектуальный капитал включает «капитал знаний»;
- Структурный капитал состоит из корпоративной культуры, системы управления;
- социальный капитал означает социальные связи и т.д .;
- Клиентский капитал (рынок) - это система взаимовыгодных отношений между предприятием и его клиентами.

Человеческий капитал предприятия можно рассматривать как особый вид инвестиций, улучшающих качество, трудовые ресурсы, совокупность затрат на развитие индивидуальной репродуктивной способности.

Для оценки человеческого капитала предприятия могут использоваться следующие методы:

- количественная оценка ресурсов знаний, навыков, умений, приобретенных человеческим капиталом;
- особые умения;
- экономическая оценка (оценка доходов, создаваемых человеческим капиталом);
- инвестиции в человеческий капитал (капитал здоровья, капитал образования и экономическая оценка);
- оценка человеческого капитала на макро- и микроуровне;
- комплексная оценка (природные показатели и оценка человеческого капитала);
- матрица социальных счетов (макроэкономическая оценка человеческого капитала).

Человеческий капитал предприятия определяет возможность эффективного использования продукции, что в свою очередь влияет на конкурентоспособность и цену предприятия. Использование человеческого капитала на предприятии требует новых методов управления: эффективного управления, системы мотивации, приоритетов, стиля управления и т. д. Эти факторы представляют человеческий капитал как средство воздействия на социально-экономические процессы.

Эффективность хозяйственной деятельности предприятия зависит от эффективности использования и управления человеческим капиталом. Соответственно, управление человеческим капиталом предприятия может быть основано на использовании модели периодической зависимости стимулов от сотрудников и результатов хозяйственной деятельности предприятия. Эта модель представлена на рисунке 2.

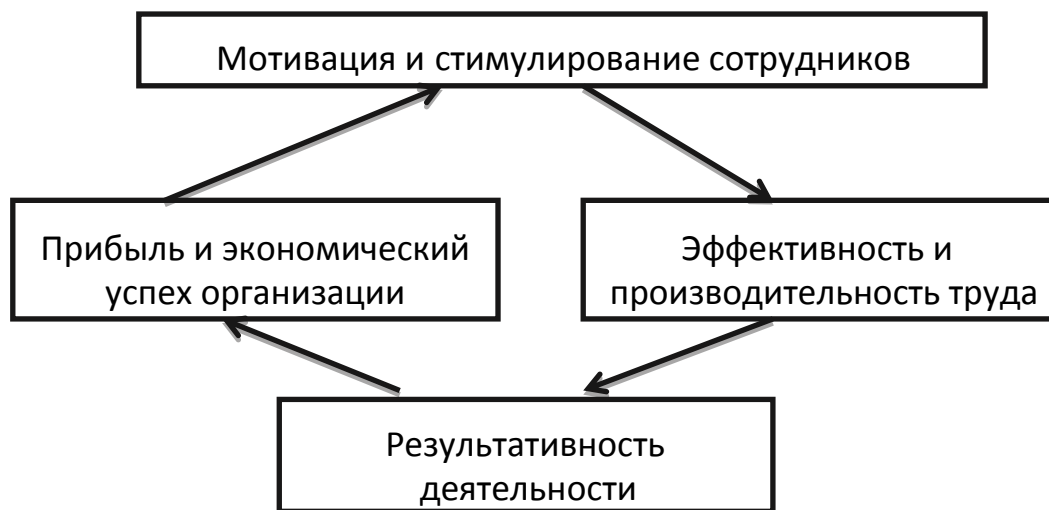


Рисунок 2. Модель управления человеческим капиталом

Возможна разработка системы управления человеческим капиталом на основе этой модели.

По результатам его использования провести реалистичную оценку человеческого капитала для определения экономической эффективности предприятия.

Модель управления человеческими ресурсами предприятия становится эффективной, если она принимает во внимание специфические характеристики предприятия, а также персонал в целом и отдельных сотрудников в частности. В этом случае предприятие получит положительный экономический эффект в виде повышения производительности труда и последующего роста конечного финансового результата.

Эффективность системы управления человеческим капиталом зависит от ее вклада в достижение организационных целей предприятия. Целью этой системы является достижение эффективности и конкурентоспособности предприятия. Другими словами, человеческий капитал - это не только объект управления, но и средство решения важных задач развития предприятия.

Для правильного формирования человеческого капитала предприятие должно учитывать три основных принципа, которые должны лечь в основу стратегии управления человеческим капиталом. (Таблица 1)

Таблица 1 - Основные принципы стратегии управления человеческим капиталом на промышленном предприятии

Принцип 1	Принцип 2	Принцип 3
1) Привлечение на работу наиболее квалифицированных специалистов, либо подготовка собственных специалистов высокой квалификации в рамках нужных	1) Для профессионального развития и закрепления в предприятии квалифицированных, опытных работников, нужно создать необходимые условия работы;	2) Необходимо совершенствование системы управления человеческим потенциалом в целом.

Одним из самых больших преимуществ управления человеческими ресурсами является виртуализация данного направления. С постоянным ростом информационных технологий организации находят наиболее продвинутые методы управления рабочей силой организации.

Организации применяют передовой опыт (облачные услуги) в управлении человеческим капиталом, который приводит к улучшению работы организации. Передовая практика включает в себя: гарантии занятости, повышение квалификации и селективный найм персонала, комплексное обучение, обмен информацией, повышение заработной платы. В конечном итоге это приводит к извлечению преимуществ для организации.

Управление человеческим капиталом создает свободный поток информации между начальством и подчиненными, то есть обеспечивает важность развития личности сотрудников.

Для управления человеческим капиталом необходимо иметь полный набор его характеристик. Однако, следует отметить, что набор характеристик достаточно корректно оценить их очень затруднительно.

Целенаправленно меняя данные характеристики, можно управлять человеческим капиталом, формировать и менять их качество. В данном случае он выступает как объект. Но также он является и средством достижения поставленных задач, то есть элементом механизма управления.

Таким образом, человеческий капитал занимает ведущее место конкурентных преимуществ организации и это значит, что анализ и оценка персонала является важнейшим условием успешного лидерства любой организации. Без инвестиций в персонал, обеспечение преимуществ невозможно.

Список использованной литературы

1. Акрамова. З.Б. Формирование и развитие человеческого капитала в трудоизбыточной экономике (на примере Республики Таджикистан), автореферат диссертации, 2012.
2. Бахшиян Д.В., Зевеке О.Ю. Человеческий капитал - главный ресурс эффективного предприятия, как отклик на вызовы современного мира // Экономика и управление инновационными технологиями. - 2017. - №3 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/14317>
3. Беккер Г. Человеческий капитал. Воздействие на заработки, инвестиции в человеческий капитал. США: экономика, политика, идеология.- 1993.
4. Быченко Ю.Г. Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2014. - 532 с.
5. Джейли Д.А. Микроэкономика: продвинутый уровень: Учебное пособие / Д.А. Джейли, доктор философии Рене; Наука. изд. В.П. Бусыгина [и др.]. - М.: ИД ГУ ВШЭ, 2016. - 733 с.
6. Журавлева Г.П. Экономическая теория. Микроэкономика-1,2. Мезоэкономика: Учебник. - М.: Дашков и К, 2016. - 934 с.

7. Крицкий М.М. Человеческий капитал. Л., Изд-во Ленингр. универс., 1991, с 17.
8. Кузьмичев С.М. Актуальные вопросы понимания человеческого капитала и его роли в современных экономических процессах // Молодой ученый. - 2017. - № 28. - 63-64 с.
9. mgt.vvsu.ru/files/966A79E5-6971-4COB-B5C4-D1D822D8B2DB
10. Нойман Ф. Методология экономической оценки человеческого капитала // Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире. Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Гл. 2. - Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2015. - 98 с.
11. Schuitz Th. Investment in human capital. The role of education on the search. New York, 1971.
12. Черемных Ю.Н. Микроэкономика. Продвинутый уровень: Учебник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. –844 с.