DOI: 10.17117/na.2015.10.01.182

<http://ucom.ru/doc/na.2015.10.01.182.pdf>

Поступила (Received): 13.10.2015

Камилова Э.Р., Шакирова З.Н. Экономическая сущность человеческого капитала

Kamilova E.R., Shakirova Z.N.
The economic essence of human capital

В статье рассматривается экономическая сущность человеческого капитала и его взаимосвязь с понятием человеческие ресурсы. Под человеческим капиталом понимают интенсивный производительный фактор экономического развития, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, интеллектуального и управленческого труда. С другой стороны, человеческий ресурс – это навыки, знания, качественный и производительный труд и качество жизни

Ключевые слова: человеческий капитал, социальная сфера, человеческие ресурсы

Камилова Эльвира Ринатовна

Ассистент

Казанский государственный аграрный университет

г. Казань, ул. К. Маркса, 65

Шакирова Зилья Наилевна

Студент

Казанский государственный аграрный университет

г. Казань, ул. К. Маркса, 65

The article considers the economic essence of human capital and its relationship with the concept of human resources. Human capital is intensive understand a productive factor for economic development, including the educated part of the labour resources, knowledge, intellectual and managerial labor. On the other hand, human resource is the skills, knowledge, quality and productive work and quality of life

Key words: human capital, social services, human resources

Kamilova Elvira Rinatovna

Assistant

Kazan state agrarian university

Kazan, K. Marksa st., 65

Shakirova Zilya Nailevna

Student

Kazan state agrarian university

Kazan, K. Marksa st., 65

Данная работа выполнена при поддержке гранта Казанского ГАУ № 29/15-НИР от 01.06.2015 г.

Современная дефиниция понятия человеческие ресурсы представляет собой совокупность потенциала людей к производству материальных и духовных благ. Такой показатель является одним из важнейших факторов производства продукции.

Существенную роль эффективности работы компании играет человеческий ресурс, поэтому очень важно правильное его использование. Данный процесс происходит путем создания сетевых сообществ (проектных групп), а также при модернизации функций внутри компании.

Задачей руководства организации при использовании человеческих ресурсов – это выявление скрытых человеческих потенциалов и правильная расстановка и/или перестановка кадров в соответствии с задачами. Общественное производство невозможно без рабочей силы, поэтому любое массовое производство предполагает наличия у участников производства навыков к труду, необходимых для выполнения четких производственных операций.

Помимо рабочей силы на рынке труда представлен человеческий капитал. Впервые термин «Человеческий капитал» появился в научных работах экономиста Теодора Шульца. Он предложил следующее определение термина: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [3, с.91]. Человеческий капитал в общем виде представляет собой природные и приобретенные способности и потенциал, формирующиеся человеком в результате развития (в том числе саморазвития) и совокупный объем накопленных знаний, умений, опыта, навыков, мотиваций и здоровья, использование которых в процессе трудовой деятельности обеспечивает доход его обладателю, субъекту хозяйствования и обществу в целом.

Человеческие ресурсы представляют собой составную часть производственных ресурсов организации, контролируемых на основе административной ответственности, в формирование и развитие которых осуществляются вложения с целью получения от них будущих экономических выгод [1, с.63].

С одной стороны, под человеческим капиталом понимают интенсивный производительный фактор экономического развития, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, интеллектуального и управленческого труда. С другой стороны, человеческий ресурс – это навыки, знания, качественный и производительный труд и качество жизни.

Немаловажную роль в анализе человеческих ресурсов занимают информационные ресурсы. В первую очередь, потому что такой вид ресурсов есть результат функционирования человеческого потенциала. Увеличение серьезности проблемы создания и удержания человеческих ресурсов зависит от наличия форм информации как продукта и как знания, полученного в трудовой деятельности [2, с.115]. Однако это и создает преимущество в конкуренции между предприятиями в современных условиях рынка.

Трудно не заметить тот факт, что на сегодняшний день, рынок труда функционирует в жестко конкуренции. Это проявляется высоким уровнем безработицы. По последним статистическим данным на 2015 год, уровень безработицы составил 5,5% от численности экономически активного населения Российской Федерации [5].

Очевидно, что конкуренция на рынке труда оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на человеческие ресурсы. Достоинством экономической борьбы является то, что для участников рынка труда, конкуренция – это стимул для повышения конкурентоспособности производимого

товара, за счет повышения качества производства продукции [4, с.26]. Для достижения таких преимуществ, компании просто необходимы человеческие ресурсы, находящиеся в сплоченном и мобильном коллективе, так как технические возможности могут быть уже исчерпаны.

Недостатком конкуренции на рынке труда является избыточное предложение человеческих ресурсов, что отражается на перспективах трудоустройства и развития навыков и знаний каждого. В современных условиях затруднена реализация человеческого капитала, адекватна содержанию, поэтому многие используют его как капитал, а оплачивают как рабочая сила. Диспропорция в оценке труда складывается в результате невостребованности высококвалифицированного труда в группах неконкурирующих профессий [6].

Для осуществления использования человеческих ресурсов во всех своих проявлениях, необходимо создание социально-экономических условий. Человеческие ресурсы представляют собой составную часть производственных ресурсов организации, контролируемых на основе административной ответственности, в формирование и развитие которых осуществляются вложения с целью получения от них будущих экономических выгод.

Список используемых источников:

1. Закирова А.Р., Баширова И.Э. Оценка стоимости человеческого капитала организации // *Наука и образование в XXI веке*. 2014. С. 62-64.
2. Камилова Э.Р. Формат социальной отчетности сельскохозяйственной организации // *Современные аспекты экономики*. 2015. № 3 (211). С. 114-117.
3. Камилова Э.Р. Человеческий капитал как составляющая социального капитала // *Устойчивое развитие сельских территорий: теоретические и методологические аспекты*. 2014. С. 90-95.
4. Клычова Г.С., Закирова А.Р., Камилова Э.Р. Развитие бухгалтерского учета социальных инициатив в сельскохозяйственных организациях // *Вестник Казанского государственного аграрного университета*. 2015. Т. 10. № 1. С. 25-29.
5. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>
6. Человеческий капитал: человеческий потенциал и человеческие ресурсы. URL: <http://www.vashakomanda.ru/article18>