Сайфидинов Б.¹, Кузеванов Г.А.²**Некоторые направления формирования человеческого капитала как самого ценного актива организации**¹Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н.Ельцина (УрФУ)\²Российский государственный профессионально – педагогический университет (РГППУ)
(Россия, Екатеринбург)

doi: 10.18411/lj-03-2021-91

idsp: ljjournal-03-2021-91

Аннотация

В современном мире человеческий капитал является самым ценным активом организации, определяет ее конкурентоспособность в условиях рыночной экономики. Различные исследователи по-разному определяют структуру человеческого капитала, вследствие этого отличаются и подходы к его формированию. В статье рассмотрены взгляды некоторых зарубежных и российских исследователей на пути формирования человеческого капитала.

Ключевые слова: труд, человеческий капитал, инвестирование, экономические процессы, конкурентоспособность, предприятия.

Abstract

In the modern world, human capital is the most valuable asset of an organization and determines its competitiveness in a market economy. Different researchers define the structure of human capital in different ways, and as a result, the approaches to its formation differ. The article considers the views of some foreign and Russian researchers on the way of forming human capital.

Keywords: labor, human capital, investment, economic processes, competitiveness, enterprises.

Требования к работникам в 21 веке многократно возросли не только в плане образования, квалификации и освоения новейших технологий, но и в плане психологической подготовленности, способности к адаптации к стремительно меняющимся условиям работы и жизни. Совокупность трудовых профессиональных способностей, психологических свойств личности работников организации составляет ее человеческий капитал. Человеческий капитал в современных условиях является важнейшим фактором экономического роста, в развитых странах доля человеческого капитала составляет до 80 процентов национального богатства.

Человеческий капитал — это сложное, постоянно изменяющееся явление, проблематика которого широко обсуждается в научной, прикладной и учебной литературе. Человеческий капитал — это стержневое общеэкономическое понятие, которое является экономической категорией, позволяющей объяснить множество экономических процессов и явлений: образование и распределение доходов, экономический рост, национальное богатство, состав производительных сил и капитала.

Хотя важность человеческого капитала в современной экономике общепризнанна, само его понятие, его структура и сущность описывается по-разному у различных исследователей. Один из основоположников теории человеческого капитала Г. Беккер описывает его сущность, как совокупность «знаний, информации, идей, навыков и здоровья человека. Беккер определяет процесс труда человека как основной производственный фактор наряду с землей и капиталом. Американский экономист Т. Шульц указывал, что образование и здравоохранение связаны с экономическим ростом.

Л. Туроу давал такое определение: «Человеческий капитал — способность индивида к производству благ, его производительные способности, дарования и знания». Доктор экономических наук М. М. Критский определяет человеческий капитал как инвестиции в образование и воспитание человека, накапливающиеся в самом начале производственной деятельности. Различаются и подходы к структуре человеческого капитала. Например, Н. Л. Борщева считает человеческий капитал совокупностью знаний, интеллектуальной и креативной деятельности, профессиональных способностей, нравственности, здоровья и др. [1 с. 2671-2690]

На сегодняшний день человеческий капитал также является одним из важнейших факторов ее конкурентоспособности на рынке, одним из важнейших ее активов. Перед предприятием встает вопрос: как правильно сформировать и развивать свои человеческие ресурсы. Конкурентоспособность человеческого капитала организации зависит от конкурентоспособности индивидуальных человеческих капиталов ее работников, т. е. от их общей профессиональной подготовки, трудового стажа, трудовой активности, инициативности, психологической готовности к труду, адаптивности и т. д. Также существует и особый фактор конкурентоспособности человеческого капитала организации — синергетический эффект от коллективной деятельности ее работников.

Механизмом, позволяющим сформировать человеческий капитал, является инвестирование, т. е. целесообразные вложения в индивида, приводящие к повышению производительности труда. Можно рассмотреть виды инвестиций в различные элементы, составляющие человеческий капитал.

По мнению Л. Туроу инвестиции в человеческий капитал «включают физический капитал, человеческий капитал, природные ресурсы». С другой стороны некоторые исследователи уделяют также много внимания действиям и функциям по «производству человеческого капитала, например Г. Беккер замечает, что «инвестициями в человеческий капитал могут быть образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации» [1 с. 2671-2690].

А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова в своем исследовании делают вывод: «инвестиции могут рассматриваться двояко — как вложения финансовых средств и ресурсов и как определенные виды деятельности» [2 с. 18].

Так подразделяет человеческий капитал и инвестиции в него В. Т. Смирнов:

- Капитал здоровья является основной частью человеческого капитала, инвестиции в который ведут к увеличению продуктивного периода жизни, сохранении работоспособности. Конечно, этот вид человеческого капитала сильно зависит от общего уровня благосостояния, социально-экономических условий страны, действий и приоритетов правительства. Предприятия, в свою очередь, также могут стимулировать прирост капитала здоровья своих сотрудников, используя такие методы как лечебные отпуска, оплата медицинской страховки, строгий контроль за техникой безопасности и профилактика профессиональных заболеваний [3 с. 101-105].

- Трудовой капитал определяется квалификацией, знаниями, опытом и ответственностью работников. В случае предприятия, инвестиции чаще всего идут в повышение квалификации и переквалификацию персонала. Если говорить, о трудовом капитале в целом, то в первую очередь он определяется образованием. В 21 веке инвестиции в образование являются одними из самых важных. Люди с более высоким уровнем образования получают более высокооплачиваемую работу, образование напрямую отражается на производительности труда, на эффективности бизнеса, а значит, в конечном итоге, и на прибыли предприятия [3 с. 105-108].

- Организационно-предпринимательский капитал имеет существенную специфику. Умение определенным образом сочетать факторы производства и получать из этого прибыль имеет большое значение в экономике. Эффективность использования

капитала и устойчивый прогресс развития бизнеса определяют качество предпринимательских способностей. Умением управлять, организовывать, создавать и вести бизнес занимаются многие исследователи из разных областей науки [3 с. 112-114].

• Интеллектуальный капитал включает интеллектуальную, творческую деятельность человека, продуктом которой могут являться патенты, авторское право, интеллектуальная собственность. Такие нематериальные активы предприятий увеличивают их доход. Инвестициями в интеллектуальный капитал являются вложения в исследования и разработки, внедрение инновационных процессов в организации. Рост значения интеллектуального капитала связан с выходом на первый план в современной экономике сферы услуг, в которой существенную роль играет понятие интеллектуальной собственности [3 с. 108-112].

Финансирование фундаментальных научных исследований и разработок также принято относить к инвестициям в человеческий капитал. В процессе развития науки создаются интеллектуальные новации, на основе которых формируются новые технологии производства и способы потребления, также происходит преобразование самих людей, которые приобретают новые способности и новые потребности. «В информационном обществе, куда движутся развитые страны, и где определяющая роль будет принадлежать сферам, в которых накапливается благодаря развитию науки, культуры, образования информационные богатства общества, аккумулируемые затем в сфере технологий, наука превращается в своеобразный генератор человеческого капитала» [4 с. 24-27].

Как можно заметить, что единой точки зрения на структуру человеческого капитала среди исследователей не существует. Поэтому различен и взгляд исследователей на формирование человеческого капитала в организации. Механизмом формирования человеческого капитала в организации является инвестирование, то есть вложение ресурсов, в различные виды человеческого капитала, основными из которых являются здоровье и образование работников. Из индивидуальных человеческих капиталов складывается общий человеческий капитал предприятия, который является самым ценным ее активом, позволяющим ей эффективно конкурировать на рынке.

1. Владимирова Ц. Д. Развитие теории человеческого капитала организации в цифровой экономике / Российское предпринимательство. - 2018. - Том 19. - №9.
2. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. / Добрынин А. И. Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. - Спб.: Наука, 1999. - 360с.
3. Смирнов В. Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В. Т., Сошникова И. В., Романчин В. И., Скоблякова И. В.; под ред. д. э. н., профессора В. Т. Смирнова. - М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. - 513 с.
4. Шаммазов А. Технологические университеты в информационно-индустриальном обществе / Шаммазов А., Беленкова О., Высшее образование в России. - 1998. - №1.

Соболева Д.В.

Инвестиционная привлекательность Краснодарского края в сфере сельского хозяйства

*Донской Государственный Технический Университет
(Россия, Ростов-на-Дону)*

doi: 10.18411/lj-03-2021-92

idsp: ljjournal-03-2021-92

Аннотация

В статье изучены актуальные проблемы управления инвестиционной привлекательности в отрасли сельского хозяйства. Выявлены характерные черты и