УДК 331.108

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ**Кобзистая Ю.Г.***ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет путей сообщения», Омск,
e-mail: yuliya-kobzistaya@yandex.ru*

Человеческий капитал является важным фактором производственной деятельности и оказывает прямое воздействие на благополучие людей, предприятий и государства. В статье рассмотрены проблемы толкования дефиниции «человеческий капитал», его взаимосвязь и отличительные черты от физического капитала. Подробно рассмотрен процесс формирования человеческого капитала, который происходит под воздействием шести факторов: интеграционного фактора, географического фактора мобильности, социально-демографического фактора, экологического фактора, социально-материального фактора, экономического фактора. Представлена многоуровневая классификация человеческого капитала по трем категориям: макроуровень (национальный человеческий капитал), мезоуровень (корпоративный человеческий капитал), микроуровень (индивидуальный человеческий капитал). Безусловно, такой вид капитала уникален, и требует его тщательного изучения, так как умение управлять таким капиталом может позволить как государству, так и организации приносить колоссальную сверхприбыль. Согласно «Прогнозу долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» должно произойти интенсивное повышение качества человеческого капитала, особенно это отразится на среднем классе. Также планируется уделить больше внимания инновационным факторам как ведущим источникам экономического роста и эффективно-го приумножения человеческого капитала в период с 2020 г. по 2022 г. Данная программа позволит усовершенствовать социальные параметры развития Российской Федерации.

Ключевые слова: человеческий капитал, физический капитал, интеграционный фактор, индивидуальный человеческий капитал

HUMAN CAPITAL: CONCEPT AND FEATURES**Kobzistaya Yu.G.***Omsk State Transport University, Omsk, e-mail: yuliya-kobzistaya@yandex.ru*

Human capital is an important factor in production and has a direct impact on the well-being of man, firm and state. The article deals with the problems of interpretation of the definition of «human capital». Its interrelation and distinctive features from physical capital. The process of formation of human capital, which occurs under the influence of six factors: the integration factor, the geographical factor of mobility, the socio-demographic factor, the environmental factor, the socio-material factor, the economic factor, is considered in detail. A multilevel classification of human capital is presented in three categories: the macrolevel (national human capital), the meso level (corporate human capital), the microlevel (individual human capital). Of course, this kind of capital is unique, and requires its careful study, since the ability to manage such capital can allow both the state and the organization to bring enormous superprofits. According to the «Forecast of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period until 2030», there must be an intensive increase in the quality of human capital, especially in the middle class. It also assumes the transformation of innovative factors into a leading source of economic growth and effective multiplication of human capital at the turn of 2020-2022. This program will improve the social parameters of the development of the Russian Federation.

Keywords: human capital, physical capital, integration factor, individual human capital

Одним из стратегически важных направлений развития экономики России в двадцать первом веке будет плавный переход к экономике инновационного развития, основой для которой будут стоять в приоритете знания, профессионализм сотрудников, творческий потенциал и инновации. Развитие инновационного общества первоначально зависит от инвестиций, вложенных в человеческий капитал. Так, в ходе послания Федеральному Собранию в 2016 г. президент РФ В.В. Путин заявил о необходимости «сбережения народа и приумножения человеческого капитала как главного богатства страны» [1].

«Человеческий капитал» – это сложная категория, состоящая из профессиональных знаний и потенциала человека (работника) или трудового коллектива, направленная на получение сверхприбы-

ли и обеспечение процесса воспроизводства [2 с. 153]. Исследуя данный термин, мы исходили из основных концептуальных положений теории, основанной американским экономистом, лауреатом Нобелевской премии 1979 г. Теодором Шульцем. Он обосновал свою идею о том, что человеческий капитал, как и любой вид капитала, должен подпитываться инвестициями, например в образование и профессиональное обучение. Еще один американский экономист Гэри Стэнли Беккер развил концепцию человеческого капитала, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал, и сформулировал экономический подход к человеческому поведению [3]. Благодаря активному развитию теории о человеческом капитале, вложения в работника стали рассматриваться как источник экономического роста.

По мнению Е.В. Филатовой, «человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и *энергии*, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного времени в целях производства товаров и услуг» [4, с. 9]. Говоря об «энергии», входящей в состав человеческого капитала, автор, возможно, подразумевает физический капитал, который является самостоятельным экономическим показателем. Так, в трудах А.В. Шобанова, О.Н. Покусаева можно найти разграничения между этими понятиями.

Человеческий капитал подобен физическому, но при этом имеет явные отличия. Такой капитал представляет собой благо длительного пользования, но с ограниченным сроком службы. Истощение может происходить из-за потери профессиональных навыков. В связи с быстрым развитием технологий не все работники успевают повысить свои профессиональные навыки. Человеческий капитал, как и физический, является исчерпаемым ресурсом и требует особых расходов на «содержание». Его отличительной чертой является то, что устаревает он быстрее, чем физический капитал. Его ценность может расти и падать в зависимости от изменений в предложении взаимодополняющих производственных факторов и в спросе на их совместные продукты [5].

Анализируя структуру совокупного капитала, состоящего из физического капитала и человеческого, автор приходит к выводу, что за три столетия соотношение двух капиталов кардинально поменялось (таблица).

Динамика изменения структуры совокупного капитала по годам [6, с. 328]

Капитал	1800, в %	1900, в %	2000, в %
Физический капитал	78	67	31
Человеческий капитал	22	33	69

Процесс формирования человеческого капитала происходит под воздействием шести факторов:

I. *Интеграционный фактор* – это естественный процесс слияния региональных и мировых трудовых и интеллектуальных ресурсов, обеспечивающий сближение людей, при этом сохраняя их национальную идентичность. Интеграционный фактор может быть отражен в индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП). Данный показатель является одним из элементов, способных отразить уровень развития человеческого капитала

в государстве. За счет данного фактора можно наблюдать за интеграцией знаний и профессионализма работников.

II. *Географический фактор мобильности* – это перемещение знаний, навыков, профессионального опыта работника на региональном или международном уровне. Данный фактор отражает способность человека конкурировать на любом трудовом рынке. С развитием международной глобализации мы можем наблюдать за слиянием человеческого капитала разных государств.

III. *Социально-демографический фактор* предполагает изучение и анализ изменений численности населения, рода занятий и уровня образования. Социально-демографический фактор отражает уровень развития человека и его роль в современном производстве. Анализ человеческого капитала по демографическому фактору позволяет спроектировать структуру будущих трудовых кадров региона или государства. Признаки, на которые следует обратить внимание:

1) возрастающее число женщин, пополняющих экономически-активное население и приобретающих традиционно мужские профессии,

2) старение рабочей силы.

IV. *Экологический фактор* напрямую зависит от формирования человеческого капитала, так как связан со здоровьем человека. Повышение уровня экологического образования населения на всех ступенях образовательной системы способно обеспечить устойчивое развитие нации. В последние годы принят ряд указов, направленных на улучшение экологической ситуации. Один из таких указов – это Указ Президента РФ от 30.04.2012 «Основы государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года».

V. *Социально-материальный фактор* отвечает за инвестиции, направленные на формирование человеческого капитала. По мнению председателя Совета Федерации Федерального Собрания РФ В.И. Матвиенко: «Экономический рост невозможен без серьезных вложений в человеческий капитал» [7]. Вложение средств в человеческий капитал – это прямое воздействие на образование, которое повышает квалификацию и способности и тем самым производительность труда людей. Расходы, которые влияют на повышение производительности труда, можно рассматривать как вложения, так как затраты осуществляются с той целью, что эти расходы будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем.

VI. *Экономический фактор* – это фактор, способствующий развитию национального потенциала. На него способны оказать влияние: уровень экономического развития государства, особенности текущей экономической политики, состояние финансовой системы государства. Именно этот фактор для России является самым слабым. Так, председатель Правительства РФ Д.А. Медведев в сентябре 2015 г. заявил: «по многим экономическим параметрам, по уровню развития человеческого капитала Россия является, несомненно, одной из развитых стран современного мира. Однако российская экономика остается пока в значительной мере неэффективной, отставая, например, по уровню производительности труда от стран-лидеров не на проценты, а в разы» [8].

В условиях инновационного развития экономики современная классификация человеческого капитала состоит из трех базовых уровней, которые в свою очередь потом подразделяются на подуровни (рисунок):

- индивидуальный человеческий капитал (микроуровень) – это базовый уровень, за счет которого формируются последующие звенья;
- корпоративный человеческий капитал (мезоуровень) – это человеческий капитал внутри организации;
- национальный человеческий капитал (макроуровень).

Макроуровень – это национальный человеческий капитал. Структура данного экономического показателя состоит из четырех звеньев: национального капита-

ла здоровья, капитала национально-конкурентного преимущества, политического капитала и социального капитала. Звенья макроуровня формируются на базе звеньев мезоуровня. При этом каждое звено является самостоятельным и не влияет на формирование звеньев своего же уровня. Так на развитие социального капитала, национального капитала здоровья оказывает влияние неосязаемый капитал фирмы, а также интеллектуальный капитал и капитал здоровья индивида. Капитал национально-конкурентного преимущества формируется за счет управленческого капитала фирмы и предпринимательского капитала индивида. А политический капитал образуется за счет корпоративно-политического капитала фирмы и культурно-нравственного капитала индивида. Для каждого вида капитала характерен свой способ управления. Классифицируем способы управления по виду капитала:

1. Национальный капитал здоровья:
 - повышение качества оказания медицинских услуг;
 - организация мотивирующих мероприятий на уровне спортивно-оздоровительных комплексов;
 - воздействие на экологическую среду.
2. Капитал национально-конкурентного преимущества:
 - профессиональная подготовка менеджеров на национальном уровне с учетом отраслевой специфики организации;
 - профессиональная подготовка кадров на национальном уровне.

Структура человеческого капитала

3. Национально-социальный капитал:
 - воздействие через государственные институты и правовые нормы;
 - воздействие через общественные институты.

4. Политический капитал:
 - поддержание идеологических взглядов на национальном уровне.

Мезоуровень – это корпоративный человеческий капитал, состоящий из четырех взаимосвязанных звеньев (неосязаемый капитал, управленческий капитал, политический капитал, патентный капитал). Корпоративный человеческий капитал формируется на базе индивидуального человеческого капитала, поэтому элементы его напрямую зависят от элементов индивидуального человеческого капитала. Чтобы проследить взаимосвязь одного неосязаемого источника от другого, следует обратить внимание на источники формирования. Трудовые ресурсы фирмы (персонал организации) образуются за счет интеллектуального капитала и капитала здоровья. При этом неосязаемый капитал нуждается в управленческом капитале, то есть в звене, которое будет направлять его трудовую деятельность. Управленческий капитал, в свою очередь, образуется за счет предпринимательского капитала, а также на его формирование оказывает влияние корпоративно-политический капитал. Политический капитал образуется на базе культурно-нравственного капитала индивида. Классифицируем способы управления по виду капитала на мезоуровне:

1. Управленческий капитал организации:
 - система методов принятия управленческих решений;
 - система методов принятия технологических решений;
 - система методов принятия конструктивных решений.

2. Неосязаемый капитал организации:
 - знания отдельных работников, прежде всего специалистов;
 - система формальных и неформальных связей организации.

3. Патентный капитал:
 - воздействие на человеческий капитал через патенты, ноу-хау, лицензии.

4. Политический капитал:
 - поддержание идеологических взглядов на корпоративном уровне.

Микроуровень включает в себя индивидуальный человеческий капитал. В свою очередь эта категория делится на пять самостоятельных звеньев: капитал удовлетворенности, интеллектуальный капитал, капитал здоровья, культурно-нравствен-

ный капитал, предпринимательский капитал. Микроуровень характеризует не только профессиональные ресурсы работника, но и способен отразить его предпринимательские качества, а также этическую ответственность индивида. Данный уровень является платформой для формирования последующих двух уровней. При этом звенья, из которых складывается микроуровень, являются самостоятельными и не зависят друг от друга. Классифицируем способы управления по виду капитала на микроуровне:

1. Капитал удовлетворенности:
 - воздействие на персонал через стимулирование.

2. Интеллектуальный капитал:
 - аудит знаний;
 - эффективное управление инновационной активностью персонала.

3. Капитал здоровья индивида:
 - анализ уровня здоровья индивида;
 - поддержание уровня здоровья.

4. Культурно-нравственный капитал здоровья:

- управление экономической совокупностью затрат, связанных с развитием культурных характеристик индивида.

5. Предпринимательский капитал:
 - затраты на развитие предпринимательских способностей.

На сегодняшний день во всех развитых странах именно человеческий капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. Важнейшую роль играют неосязаемый капитал, человеческий ресурс, знания, опыт, профессиональная подготовка. В результате изучения различных источников мы пришли к выводу, что в силу нематериальной сущности человеческого капитала, нетрадиционных процессов формирования и вхождения в воспроизводственный процесс – с ним связано много неисследованных аспектов. Сегодня возникла объективная потребность всестороннего исследования человеческого капитала на всех его этапах развития (индивидуальном, корпоративном, национальном), характеризующих постиндустриальную стадию развития и нуждающуюся в систематизации существующих теоретических разработок. Потребности реальной экономики заставляют и работников, и руководителей учитывать эффективность затрат в данный вид капитала. Многие крупные корпорации помимо финансовой отчетности предоставляют данные для широкой публики «нефинансовых отчетов», которые имеют отношение к управлению человеческим капиталом на рабочих местах.

Список литературы

1. Путин: человеческий капитал – главное богатство России [Электронный ресурс]. – URL: <https://iz.ru/news/648762> (дата обращения: 10.12.2017).
2. Кобзистая Ю.Г. Исследование методов оценки величины человеческого капитала // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 5. – С. 148–155.
3. Носкова К.А. Конвертация человеческого капитала // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 12 [Электронный ресурс]. – URL: <http://human.snauka.ru/2013/12/5189> (дата обращения: 08.12.2017).
4. Филатова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.В. Филатова. – Москва, 2010. – 26 с.
5. Шобанов А.В. Управление человеческим капиталом: теория и практика / А.В. Шобанов, О.Н. Покусаев // Этап: экономическая теория, анализ, практика. – 2010. – № 2. – С. 110–123.
6. Матвеев А.С. Преобразование экономики северных регионов России на современном этапе: монография / А.С. Матвеев, О.А. Матвеев. – М.: Современная экономика и право, 2007. – 344 с.
7. Экономический рост невозможен без серьезных вложений в человеческий капитал / В. Матвиенко [Электронный ресурс]. – URL: <http://gosobzor.ru/2017/10/02/> (дата обращения: 10.12.2017).
8. Медведев Д.А. Новая реальность: Россия и глобальные вызовы [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/news/19772/> (дата обращения: 10.12.2017).