

Маркович Диана Вячеславовна, Магистрант,  
Воронежский экономико-правовой институт, Воронеж  
Markovich Diana Vyacheslavovna  
Voronezh Institute of Economics and Law

**ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА  
ДЛЯ ВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ  
FORMATION OF HUMAN CAPITAL FOR THE EFFECTIVE OPERATION  
OF THE ORGANIZATION**

**Аннотация:** работа приурочена изучению человеческого капитала и его вклада в деятельность организаций. Компаниям требуется знать, как выявлять кадры с наибольшим количеством профессиональных навыков так как, благодаря высокой продуктивности они могут заменить нескольких сотрудников, имеющих меньший коэффициент производительности.

**Abstract:** the work is dedicated to the study of human capital and its contribution to the activities of organizations. Companies need to know how to identify personnel with the greatest number of professional skills because, thanks to high productivity, they can replace several employees with a lower productivity coefficient.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, индивидуальные качества, личность.

**Keywords:** human capital, individual qualities, personality.

Актуальным вопросом исследования в рамках управления предприятий остается человеческий капитал. К человеческому капиталу относятся разнообразные личностные, физиологические, интеллектуальные, психологические и моральные качества индивида, которые могут быть врожденными и приобретенными.

Ресурсы трудовой мобильности, репутация, размер потребностей и мотивации являются важнейшими составляющими человеческого капитала, малоразвитость которых уменьшает потенциал сотрудника [1].

Понятие «человеческий капитал» было впервые упомянуто в 1980-х г.г. в исследованиях нобелевских лауреатов Т. Шульца и Г. Беккера. Ученые определили термин «человеческий капитал» как экономическую оценку качеств личности, включая талант, уровень образования, приобретенные навыки, врожденные способности, способствующие получению материального вознаграждения [2].

Информация и знания являются основными составляющими в современном мире. К человеческому капиталу, помимо способностей, относятся также такие его качества как: мировоззрение, психология и мораль. Человеческий капитал в более узком понимании представляет собой набор преимуществ, среди которых умения и познания занимают ведущее положение.

В человеческом капитале можно выделить такие сферы, как здоровье (физические данные), трудовая деятельность (знания, опыт, навыки и т.п.), интеллект (образование), управленческие навыки (решительность, ответственность, организаторский талант, предприимчивость).

Человеческий капитал, согласно теории, представляет собой вклад в потенциал, возможности, а также развитие культурных и профессиональных знаний. Культурный вид капитала является символическим и переходит в экономический только при наличии спроса.

Человеческий капитал также существует на организационном и национальном уровне и представляет собой совокупность нематериальных фондов, в которых ключевую роль играет плодотворное сотрудничество людей [3].



Человеческий капитал уникален по своему происхождению, так как принадлежит определенному индивидууму и не может быть передан другим людям. Непосредственно по этой причине он может потерять свою ценность. В качестве примера можно привести ухудшение качеств из-за ухудшения состояния здоровья или деградацией личности, которая проявляется нежеланием развивать способности, повышать профессиональную квалификацию. Также необходимо ввести термин «инвестиции в человеческий капитал». Финансовые вложения в человеческий капитал представляют собой не только затраты на образование, улучшение здоровья, развитие навыков и т.п., но и затраты, связанные с переездом и трудоустройством, которые способствуют функционированию человеческого ресурса на рынке труда. Человек, вкладывая средства в свой человеческий капитал, хочет рано или поздно получить от него доход. Инвестиции в человеческий капитал представляют собой не только затраты на образование, улучшение здоровья, развитие способностей и т.п., но и расходы, связанные с переездом и трудоустройством, которые способствуют функционированию человеческого капитала на рынке труда. Человек, совершенствуя свой человеческий капитал, планирует рано или поздно получить от него доход. Капитал принадлежит конкретному человеку и прибыль от него получает непосредственно он сам.

Профинансировать в капитал одного человека могут и другие люди. К примеру, работодатель может сделать вклад в развитие способностей и навыков своих сотрудников, как в духовном, так и в материальном плане, благодаря чему в дальнейшем работники могут получить более престижную и высокооплачиваемую должность. У каждого человека есть конкретные мотивы, планы на жизнь, которые тоже становятся частью его человеческого капитала.

Также в человеческий капитал входят такие движущие силы, как творчество и стремление к инновационным изменениям. Сюда относятся инвестиции в внедрения новых технологий, которые представляют собой вложение экономических ресурсов в улучшение физического состояния, промышленной охраны, обучения и поднятия культурного уровня работников. Большинство современных компаний инвестируют в своих сотрудников и повышают уровень их образованности и тем самым увеличивают свой собственный. Учитывая, что человеческий капитал принадлежит работнику, общая составляющая капитала этого сотрудника уже будет являться человеческим капиталом самой организации.

На протяжении всей своей жизни человек в чем-то набирается опыта и совершенствуется. Однако, это может для каждого происходить с разных сторон. Например, для одних это длительное время работы в одной организации, благодаря которому формируются фундаментальные знания и навыки о данной компании и профиле занимаемых должностей. Ценность такого работника за счет этого для компании, по сравнению с менее опытными сотрудниками, возрастает. Такой сотрудник не приносит компании расходы на обучение и убытки из-за отсутствия компетентности. Также компаниям не стоит забывать о том, что длительное нахождение в одной должности может привести сотрудника к поиску новой работы, если в данной компании на протяжении длительного времени его опыт и личностные качества остались без внимания. Именно поэтому организации начинают создавать кадровый резерв, благодаря которому сотрудники имеют возможность получить необходимые знания и доказать свой профессионализм, а в последствии перейти на более высокую должность. Работодатель таким способом повышает лояльность работников и в случае появления вакантных должностей может без потери времени найти внутри компании сотрудников, которых не потребуется адаптировать и вводить в профиль должности.

Важное значение при любой работе имеет мотивация. Она может быть материальной или нематериальной. Как правило, в материальном плане она выражается в виде премии за выполнение определенных показателей (KPI). В нематериальном плане она может проявляться в виде похвалы сотрудника перед всем коллективом. Для работника мотивация



имеет большой смысл и грамотное руководство это знает и пытается находить пути поощрения без привлечения больших затрат на их осуществление. Например, повышение статуса работника в глазах коллег после всеобщей похвалы также является хорошей мотивацией, однако без привлечения хотя бы минимального материального поощрения может не оказать нужного результата.

Можно сделать вывод о том, что увеличение эффективности труда, которое измеряется как в натуральном, так и в денежном выражении, в первую очередь приносит прибыль владельцу человеческого капитала, что является основой мотивации, и в конечном итоге приводит к повышению благосостояния и уровня жизни человека в целом. На уровень дохода человека прямое влияние оказывает получение и совершенствование знаний, но можно наблюдать и обратное явление, когда от уровня заработной платы и других дивидендов зависит возможность совершенствоваться. Например, чем больше у человека свободных денежных средств, тем больше вероятность того, что он сможет получить знания и умения, необходимые для повышения социального статуса и увеличения текущего дохода.

*Список литературы:*

1. Асланов Д.И. Человеческий капитал – важнейший фактор экономического роста. // Известия Уральского Государственного экономического университета, 2010. – №2. – С.72-74
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Юрайт, 2014. – С.49.
3. Хьюзлид М. Как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию. – СПб.: Питер, 2012. – С. 97.

