## ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ

Кобзистая Юлия Григорьевна

аспирант Омского государственного университета путей сообщения,  $P\Phi$ ,

E-mail: yuliya-kobzistaya@yandex.ru

# THEORETICAL APPROACH TO THE ANALYSIS OF HUMAN CAPITAL ASSETS AND ITS BASIC ELEMENTS

Julia Kobzistaya

post-graduate student of Omsk State Transport University, Russia, Omsk

#### **АННОТАЦИЯ**

Стратегическим направлением развития России в XXI в. является переход от сырьевой экономики к инновационной, которая основана на знаниях, ноу-хау и открытости людей различным идеям. Эффективность этой деятельности зависит в первую очередь от качества человеческих ресурсов и их нематериальной составляющей — человеческого капитала.

#### **ABSTRACT**

The strategic development direction of Russia in the XXI century is the transition from resource-based economics to the innovation economics that is based on knowledge, know-how and people's openness to different ideas. The effectiveness of this activity depends primarily on the quality of human resources and non-material component - the human capital assets.

**Ключевые слова**: человеческий капитал; капитал здоровья; интеллектуальный капитал; культурно-нравственный капитал.

**Keywords**: human capital; health capital; intellectual capital; cultural and moral capital assets.

Формирование теории человеческого капитала имеет давние исторические корни. Еще Аристотель, Платон, Т. Гоббос, Тюрго, Дж. Локк, Б. Франклин, Ф. Кенэ в своих трудах отмечали неисчерпаемость знаний человека, как ведущего фактора способного повлиять на экономический рост целого



государства. Универсальность и развитие человеческого разума являются базовыми показателями для сотворения прогресса. Например, Тюрго связывал прогресс с талантом человека. В своем трактате «Ценности и деньги» он выделял стадии прогрессивного общества — религия, спекуляция и научность. Один из представителей школы физиократов Кенэ писал, что на развитие интеллекта рабочего оказывает влияние его мастерство и оснащенность предприятия, в котором он работает.

Дж. Локк в своем труде «Два трактата об управлении государством» описывал человека как индивида, труд тела которого принадлежит только ему [2, с. 227]. Универсальные знания человека, а также его способность к производительному процессу заставляется задуматься над тем, кому принадлежит продукт сотворенный человеком?

Впервые термин «человеческий капитал» использовал американский экономист, лауреат Нобелевской премии 1979 г. Теодор Шульс, а впоследствии Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в этот вид капитала и сформулировав экономический подход к человеческому поведению, который стал основой для всех последующих исследований в этой области.

Человеческий капитал как объект исследования рассматривался во многих трудах российских ученых. Относительно нескольких аспектов:

- 1. Как совокупность согциально-экономических отношений в работах А.В. Анишина, Ю.В. Дякиной, Н.В. Квадрициус, П.В. Лемановой, М.А. Щербатых.
- 2. с позиции управления в трудах А. Афониной, Г.Д. Биликтуевой, Т.В. Бобковой, М.А. Журавлевым, К.П. Каменевой, А.Т. Ли, А.В. Мигачевым, С. Мищеряковым, Т.А. Коркиной, М.А. Пархомчук.

Среди основных элементов, формирующих человеческий капитал можно выделить нематериальный актив работника, который состоит из врожденных и приобретенных способностей [3, с. 112]. Это наглядно изображено на рисунке, расположенном ниже.



К врожденным способностям человека относятся персональные качества: усидчивость, трудолюбие, любознательность, целеустремленность — все то, что человек наследует от своих родителей. Эти черты сохраняются на протяжении всей его жизни, и формируют личность человека и индивидуальные особенности. Например, любознательность - это то качество, которое может повлиять на увеличение человеческого капитала, так как она имеет непосредственное отношение к стремлению приобретать новые знания.



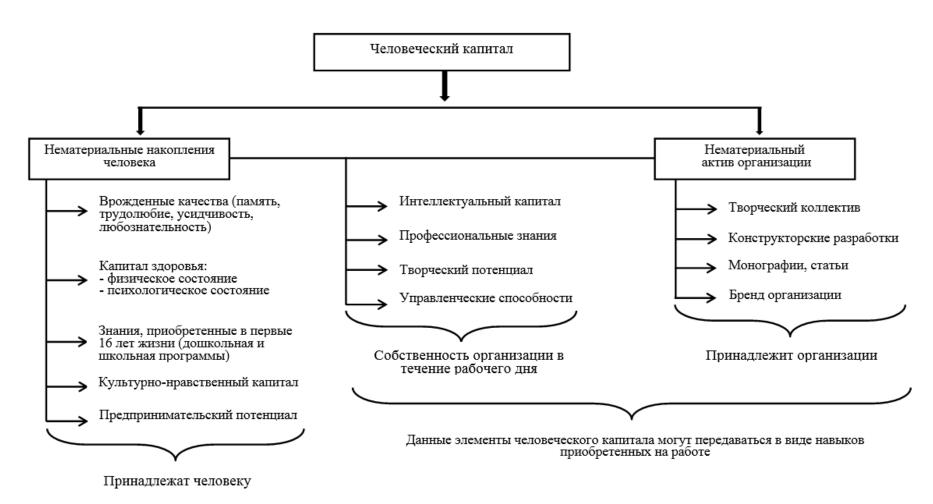


Рисунок 1. Элементы человеческого капитала



Мало внимание на сегодняшний день уделяется капиталу здоровья. Более точное определение дал М. Гроссман, сказав, что капитал здоровья — это запас здоровья человека, которое определяет суммарное количество времени, которое он сможет потратить, принося доход и производя товары. М. Гроссман не говорит, о том, что капитал здоровья входит в человеческий капитал, а он указывает на то, что капитал здоровья это актив, который позволяет развиваться человеческому капиталу. По мнению М. Гроссмана человек волен сам выбрать, во что он хочет вкладывать деньги, в свое здоровье или в свои знания [5, с. 231]. В данной теории не прослеживаются такие моменты, как рост человеческого капитала и увеличение доходов работника, а, следовательно, человек может выделять средства и на поправку своего здоровья, и на дополнительной профессиональное развитие. Каждый уважающий себя работодатель, которому не безразличен персонал будет выделять средства на социальные программы, для улучшения капитала здоровья сотрудников.

Приобретенными элементами человеческого капитала являются: знания, умения, опыт, квалификация. Следует отметить, что знания, приобретенные в первые 16 лет жизни, а также культурно-нравственный капитал и предпринимательский потенциал являются собственностью человека, и доходы от этого элемента человеческого капитала достаются только его собственнику.

Становление и развитие понятия интеллектуальный капитал в экономической теории связано с осознанием специфики неосязаемых активов организации. Интеллектуальный капитал может включать в себя ряд понятий, таких как: инновационные знания, информация, нематериальный актив, интеллектуальный ресурс.

Индивидуальный человеческий капитал — это врожденные способности человека, а также накопленный запас особенных и специальных знаний, профессиональных навыков работника, позволяющих ему получать доход выше, чем у тех, кто не обладает данными качествами и знаниями. Формирование такого капитала происходит с рождения и длится до конца жизни. Индивидуальный человеческий капитал отличается особой ликвидностью по



сравнению с другими видами капиталов. Он абсолютно неотделим от человека и не может существовать без него. Особенность данного капитала еще и в том, что делясь своими знаниями и опытом с другими людьми, мы не беднеем и не утрачиваем свой капитал. Данный капитал работает не только на его собственника, но и на организацию, в которой человек работает, а, следовательно, способен приносить доход и его владельцу и организации.

Уровень накопленных профессиональных и научных знаний, степень образованности и культуры российских специалистов остаются достаточно высокими. В отечественной практике нематериальный актив организации в понимании работодателя и самих сотрудников остается абстрактным понятием, не обладающий ликвидностью, не имеющий цену и натурально-вещественной форму [1, с. 18].

Процесс формирования человеческого капитала тесно связан с вопросом его развития и приумножения, это обуславливает особую актуальность разработки методов по управлению и развитию персонала как основы преумножения человеческого капитала. Для этого в организациях создаются творческие коллективы, работу которых можно оценить через ассессмент-центры. Формирование коллективных ценностей у работников позволяет проще управляться с персоналом, так как все команды раздаются не персонально каждому, а коллективу. Общий уровень человеческого капитала в разы превышает накопленные знания одного человека. Главной формой управления человеческим капиталом в организации это объединить группу людей, а точнее объединить их знания, навыки и умения и направить это на достижение цели [4, с. 75]. Это идеальная ситуация к которой следует стремиться руководству. Создание таких коллективов помогает развить творческий потенциал всего персонала, поднять корпоративный дух, и развить имидж организации.

Таким образом, элементы человеческого капитала представляют собой целый комплекс из человеческих накоплений, которые включают в себя его



талант, творческий потенциал, уровень образования и профессионализма, а также трудовую мобильность индивида.

### Список литературы:

- 1. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2008
- 2. Локк Дж. Избранное. М.: Мысль, 1988 668 с
- 3. Носкова К.А. Определение проблем управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации. // Современные научные исследования и инновации. Февраль, 2013.
- 4. Шагин В. Зачем нужна нематериальная мотивация/ Журнал «Генеральный директор», № 11, 2006.
- 5. Grossman M. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health, The Journal of Political Economy, 1972, Vol. 80, № 2, pp. 223—255.

