

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ.

В истории экономической мысли проблемам изучения человека, его возможностей, способностей и потребностей всегда уделялось большое внимание. Практически во всех экономических школах значительное место занимала проблематика оценки роли субъекта хозяйственной деятельности в экономике. Человек же является главным субъектом всех экономических отношений, определяющим уровень и качество развития страны.

И.О. ТРУБИНА, кандидат экономических наук, Орловский государственный технический университет;

М. АРТЮШИНА, Орловский государственный технический университет.

По мере развития и становления материального производства экономисты и исследователи делали попытки распознать и выявить наиболее характерные свойства творческих способностей человека, измерить их, дать количественную и качественную характеристику, решить другие важные вопросы. Проблемы, связанные с изучением человека как экономического субъекта, многогранны и многозначны, поскольку их изучение предполагает исследование целого ряда факторов, отражающих особенности жизнедеятельности конкретного индивида (физиологических, психологических, социальных и т.д.), а также сопряженных со становлением и эволюцией экономических систем, историческими, демографическими, политическими и экономическими закономерностями развития общества. Но все же важнейшей предпосылкой возникновения теории человеческого капитала стала необходимость исследования способностей и возможностей человека и утверждение о том, что он является одновременно и

производителем, и потребителем материальных и нематериальных благ. Кроме того, каждый человек представляет собой некую совокупность потребностей и способностей. Он является уникальным существом на планете, способным мыслить и реализовывать эти мысли в нужном ему направлении, формируя и используя, таким образом, свой индивидуальный человеческий капитал, который органично вливается в капитал фирмы и в совокупности образует значимую часть национального богатства каждой страны - национальный человеческий капитал.

К настоящему времени научная литература накопила большой объем материала для объяснения места и роли человека в системе народнохозяйственной деятельности, т.к. положение человека в экономической сфере в значительной степени определяет уровень гуманистического, социального, экологического развития общества в целом.

Социально-экономическая роль человека получила активное развитие в теории человеческого капитала.

Исходные предпосылки оценки способностей человека как особого капитала представлены уже в работах классиков экономической науки У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса.

Так, в работах У. Петти мы находим попытку оценки «стоимости ... людей, ремесленников, моряков, солдат» как «живых действующих сил». «Ценность основной массы людей, как и земли, - писал он, - равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят» [1]. Тем самым для владельца капитала предложена количественная мера для сравнительной оценки капитальной ценности нанимаемого работника.

А. Смит непосредственно включил трудовые навыки, знания и способности в «основной капитал, как бы реализующийся в личности» [2]. Производительные способности работника так же участвуют в производстве дохода, как и машина, постройки, земля, хотя и не вступают в обращение и неотделимы от личности владельца. Формирование рабочей силы как элемента основного капитала, т.е. «повышения ловкости и умения

работника», требует дополнительных затрат труда, времени и др. расходов, т.е. «действительных издержек, также содержания их обладателя в течение времени его воспитания, обучения или ученичества» [2]. Расходы капиталиста на обучение работника в данном отношении приравниваются к другим капитальным затратам и тем самым становятся структурной частью капитала.

Д. Рикардо развивает идеи А. Смита о роли и месте человеческих способностей в производительных силах общества. Он детализирует структуру издержек по воспроизводству рабочей силы. Применение машин в производстве требует образования рабочих, освоения ими естественных и технических знаний. «Добавочный капитал, - писал он, - будет столь же действителен при производстве будущего богатства, все равно, получается ли он путем усовершенствования квалификации рабочего или машин ...» [3]. Уровень образования работников влияет на уровень развития страны. Отсталость и неразвитость страны объясняются «недостатком образования во всех слоях народа» [3]. К. Марксу принадлежит первенство в трактовке превращения способностей человека в особую форму капитала. Он подчеркивал, что развитие человека можно рассматривать как производство основного капитала. Но в условиях капитализма «... рабочая сила в руках рабочего является товаром, а не капиталом ..., в качестве капитала она функционирует после продажи, в руках капиталиста - во время самого процесса производства» [4].

Для анализа условий превращения способностей человека в особую форму капитала важен методологический подход К. Маркса к выявлению условий капитализации денег и других товаров - результатов производства, средств производства, земли, нематериальных благ и др. По Марксу, ресурсы превращаются в капитал при следующих условиях:

- 1) когда они из запаса переходят в движение, используются в целях возрастания стоимости, т.е. получения прибыли;
- 2) источником прибавочной стоимости выступает труд, поскольку

стоимость воспроизводства рабочей силы меньше новой стоимости, создаваемой трудом в процессе производства;

3) земля, труд, услуги могут превратиться в капитал посредством капитализации приносимого ими дохода, например капитализации земельной ренты;

4) в условиях господства частной собственности на капитал возникает эксплуатация человека человеком, когда эффект использования человеческого капитала присваивается собственниками физического капитала.

По линии сравнения и даже отождествления процессов капитализации материальных средств и личностных способностей работников шло развитие представления о сущности и роли человеческого капитала. «Мотивы, побуждающие человека накапливать человеческий капитал, - писал А. Маршалл в начале XX века, - в виде вкладов в образование, подобны тем, которые определяют накопление материального капитала» [5]. Расходы на образование и повышение квалификации работников на предприятиях финансировались из оборотного капитала. А труд образованного человека более производителен. Значит, затраты на образование можно приравнять к инвестициям, увеличивающим доходы и национальное богатство.

Следовательно, вложения в накопление человеческих способностей можно признать особой формой капитала, значение которой возрастает по мере усложнения технологии производства, информатизации и интеллектуализации труда.

Процесс капитализации способностей человека во многом определяет и формы человеческого капитала. Так, капитализация физических сил и потенциала выносливости и трудоспособности формирует капитал здоровья, профессиональных способностей, навыков, знаний и опыта - трудовой капитал, интеллектуальных способностей и возможностей - интеллектуальный капитал, предпринимательских способностей - организационно-предпринимательский капитал, нравственных позиций и

поведения, морали, уважения общественных традиций и обычаев - культурно-нравственный капитал. При этом в современной экономике капитализация способностей и возможностей человека, а также его личное благосостояние и социальный статус в определенной мере зависят от величины уже накопленного человеческого капитала и эффективности выбора форм его приложения.

Таким образом, человеческий капитал как экономическую категорию характеризует накопленный запас здоровья, знаний, умений, организационно-предпринимательских способностей, трудового и социального опыта, культурных традиций и обычаев, целенаправленно используемый для производства продуктов и услуг, а также для удовлетворения насущных общественных и индивидуальных потребностей, увеличивая тем самым доходы человека, предприятия и общества в целом.

Все виды затрат, которые носят целесообразный характер и определяют будущий доход человека, фирм и всего общества, расцениваются как инвестиции в человеческий капитал. К ним относятся расходы по поддержанию здоровья, получению образования, затраты, связанные с профессиональной подготовкой на производстве, рождением и воспитанием детей.

Инвестирование в человеческое развитие является двусторонним процессом, который, с одной стороны, определяется расширением человеческих возможностей путем укрепления здоровья, приобретения знаний, совершенствования профессиональных навыков. С другой стороны, это процесс использования людьми приобретенных ими способностей для производительных целей и общественно-социальной деятельности.

Современный этап развития производительных сил характеризуется глубокими качественными преобразованиями не только средств труда, предметов труда, но и рабочей силы под воздействием научно-технического прогресса. Наука оказывает большое влияние на технологию производства, замещая непосредственное участие работника в производстве

использованием интеллектуальных продуктов, где человеку отводится лишь роль наблюдателя за правильностью выполнения производственных операций. При этом все большее значение приобретают специфические знания, умения и навыки работников, совокупность которых представляет собой немаловажную деталь общественного производственного процесса.

В связи с увеличением роли человеческого капитала в современных производственных и общественных процессах можно говорить о необходимости создания принципиально новой системы профессиональной подготовки и повышения квалификации работающего персонала, которая отвечала бы условиям интеллектуализации общества и повышению общественных потребностей в более квалифицированных кадрах.

Изменения содержания труда, происходящие в условиях инновационной экономики, неизбежно ведут к изменениям в трудовых отношениях, предъявляют повышенные требования к рабочей силе и приводят к изменениям производственных технологий. От работников требуется все более высокий уровень образования и квалификации с целью приспособления к меняющимся условиям производства.

Расширение умственных возможностей труда выдвигает на первое место в характеристике рабочей силы не просто ее творческий потенциал, а умение и желание использовать его в трудовом процессе.

Западные исследователи, и в частности Р.Н. Форд, предлагают проведение следующих мероприятий по обогащению труда [6]:

1 - ротация при выполнении операций, когда работник переходит от операции к операции, с тем чтобы расширить свои навыки и познания о процессе производства;

2 - расширение работы по горизонтали подразумевает включение в функции рабочего помимо основной его задачи смежных функций, что вносит элемент разнообразия в работу;

3 - расширение работы по вертикали - это перераспределение функций, включая исполнительские и управленческие, между работниками с разной

квалификацией и менеджерами разных уровней управления;

4 - «планирование - управление - контроль» - разновидность вертикальной нагрузки, связанная с включением в функции работника участия в процессе принятия решений, рассмотрения вопросов оплаты труда, регулирования отношений между работниками и т.д.;

5 - упрощение работы с целью устранения ненужных производственных элементов в процессе трудовой деятельности.

Практическое применение приведенной выше концепции обогащения труда характеризуется отсутствием четких правил и жесткой регламентации. Каждое предприятие самостоятельно выбирает методы повышения производительности труда в результате его обогащения.

При приеме на работу работодатели обращают внимание на совокупность качеств, черт и умений работника, т.е. на его накопленный индивидуальный человеческий капитал. Следовательно, человеческий фактор играет одну из ведущих ролей в процессе повышения ВВП страны.

Переход России на качественно новый этап развития, признание ее экономики инновационной свидетельствуют о том, что сегодня главным фактором устойчивого развития российского общества становятся величина и качество человеческого капитала. При этом критерием эффективности развития является увеличение расходов государства, предпринимателей и домохозяйств на накопление человеческого капитала.

Общественно признано, что знания являются источником роста производительности, инноваций и конкурентных преимуществ. Многие менеджеры осознают, что в отличие от затрат финансового капитала использование знаний ведет к их приумножению и в отличие от натурального сырья знания не утрачиваются.

Уже в ближайшем будущем лидирующие позиции по конкурентоспособности будут занимать новаторские компании, которые и станут наиболее эффективными. Их основное конкурентное преимущество - это человеческий капитал работников. Отсюда знания становятся тем

ресурсом и объектом эффективного управления, который необходим в каждой организации и на каждом предприятии, т.к. знания - это источник развития и совершенствования любой компании (рисунок 1). Интрапренерство в данной модели подразумевает создание условий для участия работников в инновационном процессе на предприятии (выдвижение работниками новаторских идей и обеспечение со стороны предприятия ресурсной базы для их реализации и практического использования).

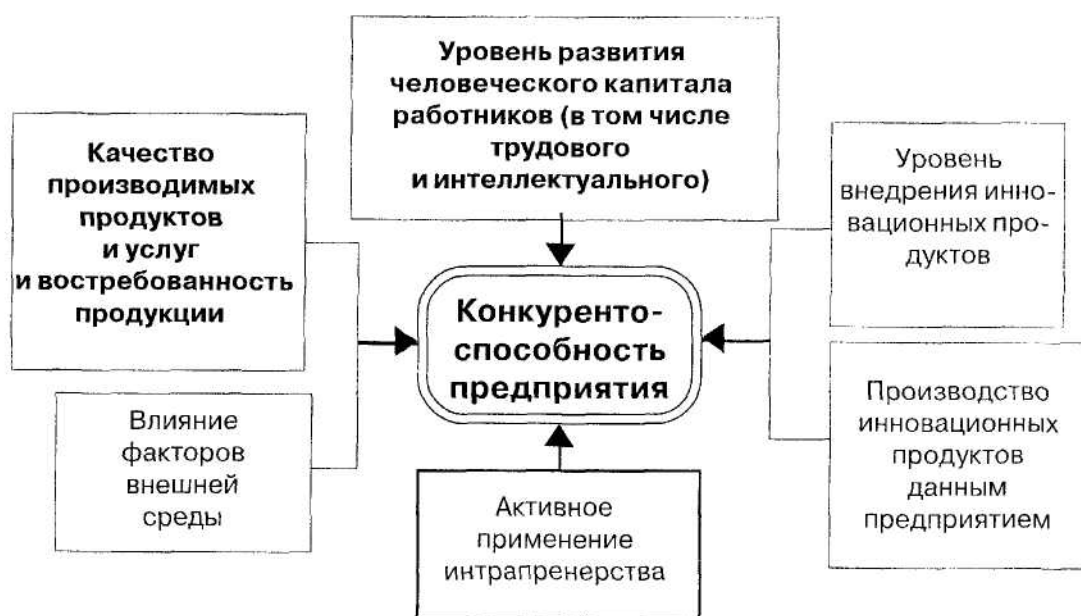


Рис. 1. Факторы, влияющие на уровень конкурентоспособности предприятия.

Следовательно, развивая человеческий капитал своих работников, фирма в современных условиях инновационной экономики обеспечивает для себя преимущественное положение за счет обогащения труда работников.

Среди основных факторов, воздействующих на обогащение труда в процессе хозяйственной деятельности фирмы, можно выделить следующие:

- инвестиции в трудовой капитал работника;
- уровень оплаты труда и социального обеспечения;
- качество управления персоналом (в т.ч. знаниями компании);
- возможность переобучения и повышения квалификации;
- внедрение новых технологий, инновационных продуктов, материальное и моральное стимулирование новаций.

За счет указанных факторов возникают новые сферы приложения труда, новые виды занятости, новые профессии, повышается конкурентоспособность и отдельной фирмы, и страны в целом.

Формирование потребности в человеческом капитале приводит к противоречию интересов в достижении социальной или экономической эффективности производственной деятельности. Определяющая цель существования коммерческого предприятия - извлечение максимально возможной прибыли. Данный положительный с точки зрения экономической эффективности результат часто достигается в ущерб социальной эффективности таких предприятий и выражается в первую очередь в виде экономии расходов на персонал: снижаются затраты на его профессиональную подготовку, уменьшается объем социальных выплат, расходов на поддержание

индивидуального человеческого капитала работников и т.п. В связи с этим крайне необходимо согласовывать экономические и социальные приоритеты функционирования предприятий и организаций, что непосредственно отражается на кривой их прибыли.

В современных условиях функционирования фирм возможно выделение нескольких периодов изменения прибыли предприятий в зависимости от приоритетов проведения ими политики, имеющей экономическое или социальное направление. При различном уровне прибыли фирмы будут предъявлять различные требования к работникам, формируя таким образом различный уровень внутрифирменного спроса на человеческий капитал.

Анализ графика прибыли фирм, приведенный на рисунке 2, позволяет утверждать, что наибольшие затраты они несут в периоды А (период поиска и найма требуемого персонала) и В (период знакомства работников с условиями работы, адаптации и полномасштабного включения в производственные процессы), когда происходит обеспечение фирм необходимыми человеческими ресурсами. Точка К характеризует

безубыточность фирмы, после достижения которой затраты на поиск и отбор необходимых работников начинают окупаться. Далее фирмы осуществляют накопление человеческого капитала работников и потенциала собственного роста (период С).

По мере развития фирмы и роста ее прибыли появляется необходимость в приобретении новых знаний, навыков, умений, что возможно посредством повышения уровня специфического человеческого капитала ее работников (период D).

также для удовлетворения насущных общественных и индивидуальных потребностей, увеличивая тем самым доходы человека, предприятия и общества в целом.

Все виды затрат, которые носят целесообразный характер и определяют будущий доход человека, фирм и всего общества, расцениваются как инвестиции в человеческий капитал. К ним относятся расходы по поддержанию здоровья, получению образования, затраты, связанные с профессиональной подготовкой на производстве, рождением и воспитанием детей.

Инвестирование в человеческое развитие является двусторонним процессом, который, с одной стороны, определяется расширением человеческих возможностей путем укрепления здоровья, приобретения знаний, совершенствования профессиональных навыков. С другой стороны, это процесс использования людьми приобретенных ими способностей для производительных целей и общественно-социальной деятельности.

Современный этап развития производительных сил характеризуется глубокими качественными преобразованиями не только средств труда, предметов труда, но и рабочей силы под воздействием научно-технического прогресса. Наука оказывает большое влияние на технологию производства, замещая непосредственное участие работника в производстве использованием интеллектуальных продуктов, где человеку отводится лишь роль наблюдателя за правильностью выполнения производственных

операций. При этом все большее значение приобретают специфические знания, умения и навыки работников, совокупность которых представляет собой немаловажную деталь общественного производственного процесса.

В связи с увеличением роли человеческого капитала в современных производственных и общественных процессах можно говорить о необходимости создания принципиально новой системы профессиональной подготовки и повышения квалификации работающего персонала, которая отвечала бы условиям интеллектуализации общества и повышению общественных потребностей в более квалифицированных кадрах.

Изменения содержания труда, происходящие в условиях инновационной экономики, неизбежно ведут к изменениям в трудовых отношениях, предъявляют повышенные требования к рабочей силе и приводят к изменениям производственных технологий. От работников требуется все более высокий уровень образования и квалификации с целью приспособления к меняющимся условиям производства.

Расширение умственных возможностей труда выдвигает на первое место в характеристике рабочей силы не просто ее творческий потенциал, а умение и желание использовать его в трудовом процессе.

Западные исследователи, и в частности Р.Н. Форд, предлагают проведение следующих мероприятий по обогащению труда [6]:

1 - ротация при выполнении операций, когда работник переходит от операции к операции, с тем чтобы расширить свои навыки и познания о процессе производства;

2 - расширение работы по горизонтали подразумевает включение в функции рабочего помимо основной его задачи смежных функций, что вносит элемент разнообразия в работу;

3 - расширение работы по вертикали - это перераспределение функций, включая исполнительские и управленческие, между работниками с разной квалификацией и менеджерами разных уровней управления;

4 - «планирование - управление - контроль» - разновидность

вертикальной нагрузки, связанная с включением в функции работника участия в процессе принятия решений, рассмотрения вопросов оплаты труда, регулирования отношений между работниками и т.д.;

5 - упрощение работы с целью устранения ненужных производственных элементов в процессе трудовой деятельности.

Практическое применение приведенной выше концепции обогащения труда характеризуется отсутствием четких правил и жесткой регламентации. Каждое предприятие самостоятельно выбирает методы повышения производительности труда в результате его обогащения.

При приеме на работу работодатели обращают внимание на совокупность качеств, черт и умений работника, т.е. на его накопленный индивидуальный человеческий капитал. Следовательно, человеческий фактор играет одну из ведущих ролей в процессе повышения ВВП страны.

Переход России на качественно новый этап развития, признание ее экономики инновационной свидетельствуют о том, что сегодня главным фактором устойчивого развития российского общества становятся величина и качество человеческого капитала. При этом критерием эффективности развития является увеличение расходов государства, предпринимателей и домохозяйств на накопление человеческого капитала.

Общественно признано, что знания являются источником роста производительности, инноваций и конкурентных преимуществ. Многие менеджеры осознают, что в отличие от затрат финансового капитала использование знаний ведет к их приумножению и в отличие от натурального сырья знания не утрачиваются.

Уже в ближайшем будущем лидирующие позиции по конкурентоспособности будут занимать новаторские компании, которые и станут наиболее эффективными. Их основное конкурентное преимущество - это человеческий капитал работников. Отсюда знания становятся тем ресурсом и объектом эффективного управления, который необходим в каждой организации и на каждом предприятии, т.к. знания - это источник

развития и совершенствования любой компании (рисунок 1). Интрапренерство в данной модели подразумевает создание условий для участия работников в инновационном процессе на предприятии (выдвижение работниками новаторских идей и обеспечение со стороны предприятия ресурсной базы для их реализации и практического использования).

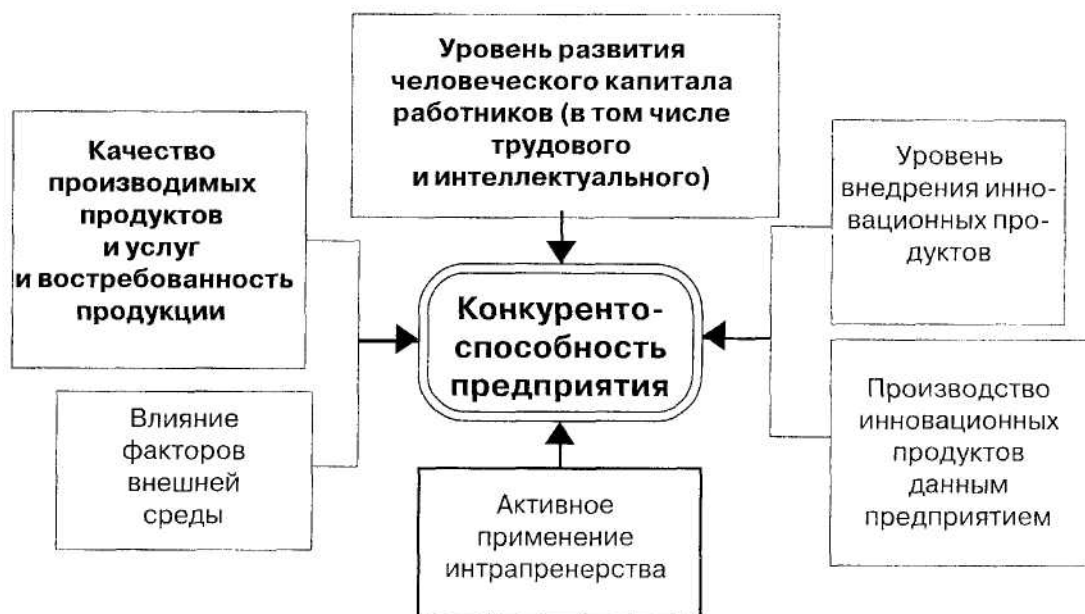


Рис. 1. Факторы, влияющие на уровень конкурентоспособности предприятия.

Следовательно, развивая человеческий капитал своих работников, фирма в современных условиях инновационной экономики обеспечивает для себя преимущественное положение за счет обогащения труда работников.

Среди основных факторов, воздействующих на обогащение труда в процессе хозяйственной деятельности фирмы, можно выделить следующие:

- инвестиции в трудовой капитал работника;
- уровень оплаты труда и социального обеспечения;
- качество управления персоналом (в т.ч. знаниями компании);
- возможность переобучения и повышения квалификации;
- внедрение новых технологий, инновационных продуктов, материальное и моральное стимулирование новаций.

За счет указанных факторов возникают новые сферы приложения труда, новые виды занятости, новые профессии, повышается

конкурентоспособность и отдельной фирмы, и страны в целом.

Формирование потребности в человеческом капитале приводит к противоречию интересов в достижении социальной или экономической эффективности производственной деятельности. Определяющая цель существования коммерческого предприятия - извлечение максимально возможной прибыли. Данный положительный с точки зрения экономической эффективности результат часто достигается в ущерб социальной эффективности таких предприятий и выражается в первую очередь в виде экономии расходов на персонал: снижаются затраты на его профессиональную подготовку, уменьшается объем социальных выплат, расходов на поддержание индивидуального человеческого капитала работников и т.п. В связи с этим крайне необходимо согласовывать экономические и социальные приоритеты функционирования предприятий и организаций, что непосредственно отражается на кривой их прибыли.

В современных условиях функционирования фирм возможно выделение нескольких периодов изменения прибыли предприятий в зависимости от приоритетов проведения ими политики, имеющей экономическое или социальное направление. При различном уровне прибыли фирмы будут предъявлять различные требования к работникам, формируя таким образом различный уровень внутрифирменного спроса на человеческий капитал.

Анализ графика прибыли фирм, приведенный на рисунке 2, позволяет утверждать, что наибольшие затраты они несут в периоды А (период поиска и найма требуемого персонала) и В (период знакомства работников с условиями работы, адаптации и полномасштабного включения в производственные процессы), когда происходит обеспечение фирм необходимыми человеческими ресурсами. Точка К характеризует безубыточность фирмы, после достижения которой затраты на поиск и отбор необходимых работников начинают окупаться. Далее фирмы осуществляют

накопление человеческого капитала работников и потенциала собственного роста (период С).

По мере развития фирмы и роста ее прибыли появляется необходимость в приобретении новых знаний, навыков, умений, что возможно посредством повышения уровня специфического человеческого капитала ее работников (период D).

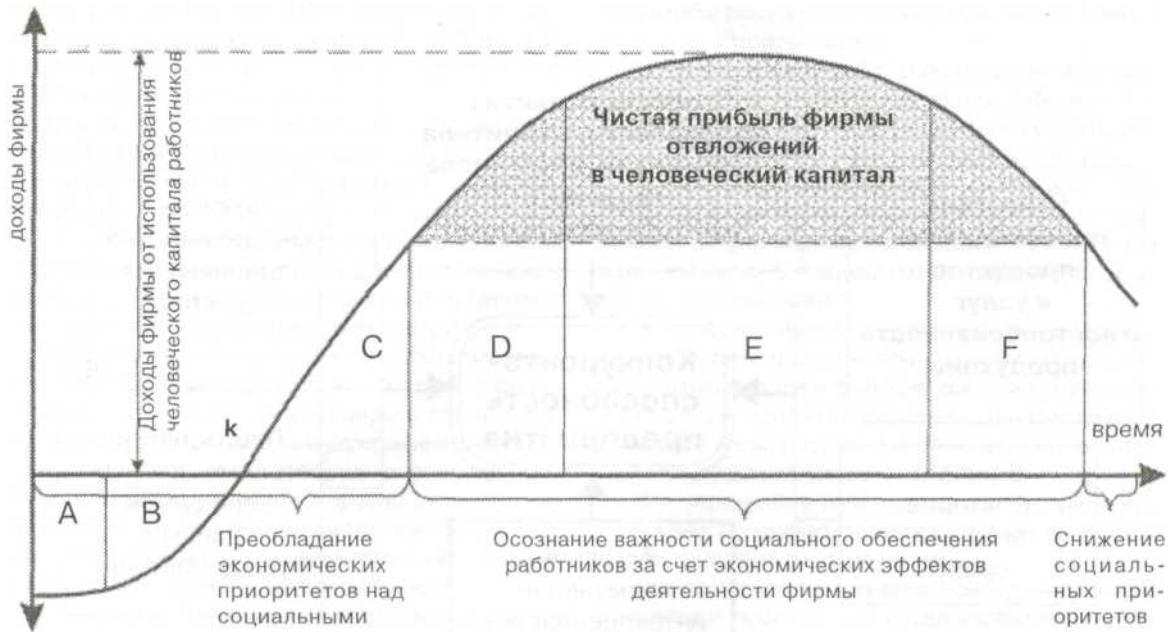


Рис. 2. Влияние экономических и социальных приоритетов в деятельности фирмы на изменение ее прибыли.

Эффективное применение и постоянное пополнение специфических способностей и возможностей в данной фирме ведут к дальнейшему увеличению прибыли за счет капитализации человеческого капитала и коммерциализации интеллектуальных продуктов (период E).

По мере накопления человеческого капитала работников фирмы потребность в нем уменьшается, что выражается в снижении эффективности использования человеческих ресурсов и, как правило, снижении чистой прибыли фирмы (период F).

Рациональное воспроизводство человеческого капитала, а также его эффективное использование позволяют находить оптимальное соотношение с конечными целями функционирования фирм, а также повышать как экономический, так и социальный эффекты бизнеса.

Кроме того, эффективное функционирование экономики все больше зависит от того, как используются основные ресурсы и факторы производства, а также от того, насколько гармоничны трудовые отношения, насколько работники морально и материально заинтересованы в достижении высоких конечных результатов. Общий уровень образования работника, его профессионально-квалификационная подготовка, состояние его здоровья, моральные качества, т.е. индивидуальный человеческий капитал каждого работника, становятся решающим фактором экономического роста в условиях инновационной экономики страны. Рыночные основы реализации основных видов человеческого капитала работников, в конечном счете, приводят к дифференциации рынка данного вида капитала. В его пределах возникают рынки биофизического, трудового, интеллектуального, организационно-предпринимательского, культурно-нравственного капитала, превращая данный рынок в сложное и многосегментное явление.

Следовательно, главным компонентом общественного прогресса является повышение эффективности рыночного использования человеческого капитала работников. Данный факт подчеркивает необходимость проведения исследований в области функционирования рынка человеческого капитала, на который непосредственное влияние оказывают процессы обогащения труда работников. В инновационной экономике это означает, что современные предприятия и организации стремятся наиболее полно использовать имеющийся человеческий капитал своих работников, предоставляя им больше свободы в выборе методов осуществления трудовой деятельности и организации досуга, обеспечивая тем самым добровольное и активное участие работников в процессе производства товаров и услуг.

Литература

1. Петти У. Экономические и статистические работы. М.: Соцэкгиз, 1940. С. 82, 154, 171.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.:

Наука, 1980. С. 208.

3. Рикардо Д. Сочинения. Т. 1. М.: Госполитиздат, 1955. С. 84, 89.

4. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Книга 1. Процесс производства капитала. М.: ОАО «ЦСЭ», 2001. С. 428.

5. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т. 2. / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1993. С. 207.

6. Пашкевич О.Н. Социально-экономические концепции американского менеджмента (критический анализ). Минск: Наука и техника, 1979. С. 163.

Трубина, И. О. Развитие человеческого капитала как основополагающий фактор повышения конкурентоспособности фирмы в современной экономике / И. О. Трубина, Е. М. Артюшина // Образование и общество. – 2007. - № 1.- С. 80-84.