

## Человеческий капитал - его роль и аналитическое обеспечение в экономике предприятия

Пискунов Владимир Александрович, доктор экономических наук, профессор;  
Линёв Алексей Игоревич, аспирант  
Самарский государственный экономический университет (г. Самара)

Современная социально-экономическая ситуация в мире при всех межгосударственных различиях и особенностях позволяет выявить целый ряд проблем и задач, решение которых стоит на повестке дня чрезвычайно остро.

Развитые страны мира перешагнули в постиндустриальную эру, характеризующуюся не только прогрессом в сфере высоких технологий, повышенным вниманием к творческому и интеллектуальному труду, но и ростом числа организаций, работающих в принципиально новых сферах экономической деятельности. В результате, особую значимость принимает то, как индивиды взаимодействуют между собой, умеют ли они работать в команде, могут ли доверять партнерам по бизнесу или будут вынуждены проводить дорогостоящие проверки и создавать системы мониторинга.

В то же время все шире признается тот факт, что социальные связи и доверие играют важную роль в поддержке экономического развития, что уровень человеческого капитала составляет один из основных факторов, влияющих на экономическое развитие стран и регионов. Глобализация современного мира также расширяет проблематику человеческого капитала как ресурса, необходимого для повышения эффективности экономики, устойчивого развития и международной безопасности.

Сегодняшний экономический кризис сказывается на всей политике государства. Вследствие экономического кризиса в стране обостряются отношения между людьми. Иначе говоря, стратегия комфорта существования заменяется стратегией выживания. Отношения людей их социальные связи меняются не в лучшую сторону. Особое внимание государство уделяет социальной политике.

Цель исследования - анализ экономического содержания, специфики, методов измерения человеческого капитала и его роли в развитии экономики предприятия.

Для достижения поставленной цели потребовалось решение следующих задач:

- проанализировать и уточнить понятийный аппарат, применяемый в теории человеческого капитала;
- раскрыть экономическое содержание понятия - человеческий капитал;
- рассмотреть место человеческого капитала среди других видов экономических ресурсов в экономике;
- изучить действия экономических и политических субъектов, инициирующих и стимулирующих увеличение уровня человеческого капитала;
- аналитическое обеспечение стоимости человеческого капитала.

Таким образом, научная новизна работы состоит в доказательстве положения о важности роли человеческого капитала в развитии предприятия организации.

Важным отличием человеческого капитала от капитала финансового и физического является его нарастание по мере его потребления. Человеческий капитал накапливается в разных формах непосредственного взаимодействия людей, и прежде всего в устойчивых самоуправляющихся социально-психологических общностях или группах.

Поскольку финансовый анализ человеческого капитала предприятия основан на стоимостных показателях, необходимо, прежде всего, обосновать и понять от чего зависит расчет стоимости человеческого капитала отдельного работника предприятия.

Стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия - это денежное выражение ценности работника для данного предприятия с учетом его образования, возраста, опыта работы.

Расчет стоимости человеческого капитала отдельного работника предприятия должен определяться, как правило, личным вкладом работника в результаты деятельности предприятия. Однако в ряде случаев определить личный вклад работника в конечные результаты деятельности предприятия представляется достаточно сложным, а в отдельных случаях и невозможным. Поэтому для расчета стоимости человеческого капитала индивидуального работника необходимо проанализировать характеристики работника по нижеуказанным параметрам.

Далее приведена классификация факторов, которые влияют на стоимость человеческого капитала индивидуального работника предприятия:

1. пол работника (дискриминация по полу исключается);
2. профессионально-квалификационный уровень;
3. стаж непрерывной работы на занимаемой должности;
4. значимость для предприятия должности, которую занимает данный работник;
5. возраст;
6. семейное положение;
7. постоянное желание работника повышать свой профессионально-квалификационный уровень;
8. способность к самообучению.

В российском обществе существует дефицит устоявшихся, разделяемых людьми ценностей, рациональной трудовой этики и ответственности, корпоративной идентичности и самоотдачи, что сдерживает формирование отношений доверия между работодателем и работником, партнерами по бизнесу. Дефицит доверия населения к рыночным институтам производства, потребления и распределения товаров и услуг выступает тормозом социальных и экономических преобразований российского общества.

Специфика социального капитала определяется взаимным обменом ожиданий, которые поддерживаются существующими в конкретном обществе рынками и культурами.

Такая специфика подчеркивает, что социальные сети не возникают сами по себе, а конструируются через привлечение специальных стратегий, ориентированных на институционализацию групповых отношений. Институционализация социальных связей позволяет их использовать как надежный источник получения.

Человеческий капитал позволяет быстро и эффективно координировать деятельность людей, мобилизовать их на достижение организационных целей, обеспечивает опера-



тивность передачи информации. Его развитость резко снижает частоту проявлений отклоняющегося поведения, случаев нарушения трудовой дисциплины недобросовестного отношения к труду, делает излишним текущий внешний контроль за персоналом.

Таким образом, чтобы у предприятия было аналитическое обеспечение человеческим капиталом необходимо рассматривать затраты на персонал не только как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду. Согласно концепции челове-

ческого капитала, «инвестиции в человеческий капитал — это любое действие, которое повышает квалификацию и способность, или, другими словами, производительность труда рабочих. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование, затраты, которые способствуют повышению производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем [1].

#### **Литература:**

1. Schultz T. Название источника: учебное пособие Investment in Human Capital. — N.Y., 1971. — 58 с.