

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Zasoby ludzkie jako czynnik wzrostu gospodarczego Human resources as a factor of economic growth

- ¹ Master of economic sciences, senior teacher of Karaganda Buketov University, Kazakhstan; ORCID 0000-0002-5067-5220
- ² Master of economic sciences, senior teacher of Karaganda Buketov University, Kazakhstan; ORCID 0000-0001-5357-927X

Streszczenie:

Podstawą naukową powstania nowoczesnych teorii ekonomicznych, potwierdzającą, że potencjał ludzki należy uznać za siłę napędową postępu gospodarczego, jest teoria kapitału ludzkiego, która została rozwinięta w koncepcjach naukowców krajowych i zagranicznych. Artykuł analizuje problematykę wpływu kapitału ludzkiego na rozwój organizacji, jednocześnie analizuje podejścia do definicji pojęć „zasoby ludzkie”, „kapitał ludzki”, rozważa różnice i podobieństwa tych pojęć. Inwestowanie w kapitał ludzki zwiększa produktywność.

Resume:

The scientific basis for the emergence of modern economic theories, confirming that human potential should be considered as the driving force of economic progress, is the theory of human capital, which was developed in the concepts of domestic and foreign scientists. The article examines the problems of the influence of human capital on the development of the organization, at the same time analyzes the approaches to the definition of the concepts of “human resources”, “human capital”, considers the differences and similarities of these concepts. Investment in human capital boosts productivity.

Аннотация:

научной основой появления современных экономических теорий, подтверждающих, что человеческий потенциал следует рассматривать как движущую силу экономического прогресса, стала теория человеческого капитала, получившая своё развитие в концепциях отечественных и зарубежных ученых. В статье исследуются проблемы влияния человеческого капитала на развитие организации, вместе с тем проведен анализ подходов к определению понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», рассмотрены различия и сходства этих понятий. Инвестиции в человеческий капитал содействуют росту производительности.

Słowa kluczowe: *kapitał ludzki, zasoby ludzkie, potencjał ludzki, rozwój gospodarczy, inwestycje w kapitał ludzki, konkurencyjność pracowników.*

Key words: *human capital, human resources, human potential, economic development, investment in human capital, employee competitiveness.*

Ключевые слова: *человеческий капитал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, экономическое развитие, инвестиции в человеческий капитал, конкурентоспособность работника*

В современной экономике, автоматизированного цифрового производства ресурсы, представленные на рынке труда, также остаются актуальными. Никакое производство невозможно без человека, именно форма организации труда характеризует этапы развития и становления новой социально-экономической системы. Поэтому только человек с его творческой энергией способен создавать и обеспечивать условия для становления экономики знаний. Человеческие ресурсы, представленные на рынке труда, формируют основные условия развития новой экономики. Следовательно, в качестве важного фактора производства в современной экономике выступают человеческие ресурсы.

Человеческие ресурсы представляют собой совокупность разнообразных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства.

Понятия «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы» взаимосвязаны.

- Человеческий капитал — это знания, навыки, умения человека, врождённые или приобретённые, которые он может использовать в своей работе.
- Человеческие ресурсы — это люди, их потенциал, их физические и умственные способности, которые могут быть применены для того, чтобы увеличить производительность, эффективность труда.

В результате эволюционного развития представлений о человеке как субъекте экономической жизни в научной и учебной литературе возник ряд понятий: «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «человеческий капитал». Схожие по своему смысловому значению, эти понятия несут собственную концептуальную нагрузку и отражают последовательное осмысление обществом возрастающей роли человека в экономической и общественной жизни (рис. 1).

В экономической науке развитие основ человеческого капитала представляет собой процедуру накопления знаний и научных взглядов,

не опровергающих прошлое наследие экономической мысли, и в то же время понятие «человеческого капитала» вплоть до настоящего времени трактуется по-разному.



Рисунок 1 – Система понятий, характеризующих ресурсы для труда

В связи с этим важно исследовать формирование и развитие теории человеческого капитала (таблица 1).

Таблица 1 - Эволюция теории человеческого капитала

Исследователи	Характеристика
У. Петти	Человеческий капитал как «живые действующие силы человека», составная часть национального богатства
А. Смита	«Увеличение производительности полезного труда зависит прежде всего от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает»
К. Маркс	«рабочая сила» «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает... живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости»

К. Шмалензи и И. Фишер	«человеческий капитал» не только знания и умения людей, способности к труду, но и физические, психологические, мировоззренческие, культурные свойства человека - физическую силу, внешнюю привлекательность, умение принимать решения, брать на себя ответственность, коммуникабельность, организаторские способности, т.е. предпринимательские способности, утверждая, что наличие образования является лишь предпосылкой, а не гарантией жизненного успеха
Т. Шульц и Г. Беккер	«одной из форм капитала является образование, человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе»
Г. Беккер	«человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, здравоохранение, миграцию, поиски информации о ценах и доходах»
Фридрих Лист	основной составной частью производительных сил выступает «умственный капитал», являющийся главным источником богатства
Л. Туроу	Человеческий капитал — способность производить предметы и услуги
А. Н. Добрынин и С. А. Дятлов	Человеческий капитал — сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка
В. А. Поздняков	Человеческий капитал — набор определенных устойчивых качеств индивида, позволяющий ему продуцировать новые знания, эффективно внедрять их в практической деятельности, реализуя на практике собственный потенциал

Обобщая, вышеизложенные трактовки, мы можем сделать вывод о том, что человеческий капитал неотъемлемый, необходимый элемент экономики предприятий, который может быть сформирован, обогащен за счет инвестиций, путем приобретения “soft&hard skills”, представляющий источник доходов как самого работника, так и предприятия в целом.

Рассмотрим общие различия между понятиями «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» в таблице 2.

Таблица 2 – Основные различия понятий «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал»

Человеческие ресурсы	Человеческий капитал
<ul style="list-style-type: none"> - способность проявлять инициативность - умение изменяться, менять своё поведение с возрастом - способность работать эффективнее или, наоборот, с меньшим результатом, в зависимости от внешних и внутренних факторов - способность к саморазвитию, самоконтролю - способность повышать свою ценность в процессе эксплуатации 	<ul style="list-style-type: none"> - больше заботится о способностях и обучении людей - является мерой способностей и навыков, которые требуются отделу кадров от потенциальных сотрудников. - можно объяснить, взглянув на него с материальной точки зрения. - капитальные вложения в людей также способны приносить дивиденды сверх первоначальных денег или инвестиций.

Обобщая данные таблицы 2, мы можем сделать вывод о том, что человеческие капитал связан с человеческими ресурсами тем, что мы обогащаем его путем различных вложений, приобретений навыков и знаний, приносящих и создающих доход и условия для роста и развития предприятия в целом.

Рассмотрим виды человеческого капитала, чтобы раскрыть его сущность. Существуют различные признаки деления человеческого капитала. По нашему мнению, на рисунке 2 показаны наиболее обобщающие виды человеческого капитала.

Все три вида человеческого капитала, отраженные на рисунке 2, являются необходимыми факторами для увеличения доходности предприятия и его роста.

Ни для кого не секрет, что любая компания располагает разными видами ресурсов, благодаря которым она может извлекать прибыль. Но именно человеческие ресурсы существенно отличаются от других, ниже объясним почему.

У каждого человека есть свои амбиции, цели, стратегии. Каждый человек индивидуален, все хотят удовлетворить свои амбиции, достичь поставленных целей. На предприятие люди приходят с разными способностями, возможностями и замыслами реализации задуманного. Повседневно работая, активно участвуя в деятельности предприятия, индивид принимает решения, делится своим опытом, приобретает новые знания, которые влияют на результат деятельности.

индивидуальный человеческий капитал	коллективный человеческий капитал организации, фирмы	общественный (национальный) человеческий капитал
<input type="checkbox"/> капитал здоровья	<input type="checkbox"/> организационный капитал	<input type="checkbox"/> социальный капитал
<input type="checkbox"/> трудовой капитал	<input type="checkbox"/> структурный капитал	<input type="checkbox"/> политический капитал
<input type="checkbox"/> интеллектуальный капитал	<input type="checkbox"/> социальный капитал	<input type="checkbox"/> природный капитал
<input type="checkbox"/> организационный капитал	<input type="checkbox"/> бренд-капитал (клиентский капитал)	<input type="checkbox"/> национальный интеллектуальный капитал
<input type="checkbox"/> культурно-нравственный капитал	<input type="checkbox"/> номенклатурные активы фирмы	<input type="checkbox"/> приоритеты и преимущества
<input type="checkbox"/> предпринимательский капитал		

Рисунок 2 - Виды человеческого капитала

Не маловажный фактор для достижения стратегии организации зна-комить, информировать людей о ее задачах, таким образом, повышая корпоративный дух команды.

Люди обладают такой специфической особенностью как обучае-мость. Люди, переучиваясь, повышая свои квалификации, становятся более опытными. Человек единственный ресурс, который работая над собой способен превратить недостатки в достоинства.

Любям присуще проявлять эмоции, что может отрицательно повли-ять на принятие оптимальных управленческих решений. Однако, эмо-циональность людей важна при повышении эффективности и трудовой мотивации, в налаживании отношений в команде.

Человеческие ресурсы — это взаимодействие людей и организации с двух сторон, должны развиваться как человеческие ресурсы, так и ор-ганизации, т.е. административный персонал организации для эффектив-ного управления человеческими ресурсами.

Вместе со специфическими особенностями, можно выделить и дру-гие отличия человеческих ресурсов:

- умение проявлять самостоятельность, решительность, а не слепо вы-полнять указания;
- способность изменяться, трансформироваться, приобретать новые навыки, знания, становится мудрее, терпимее, постоянно повышать свою квалификацию;

- люди в зависимости от внешних и внутренних факторов имеют возможность работать более или менее продуктивно;
- умение противостоять внешнему воздействию, управлению (например, сотрудник может отказаться от длительной командировки или новой задачи по уважительным причинам);
- возможность к саморазвитию, самоконтролю (и это ещё один весомый признак, который отличает человеческие ресурсы от других);
- умение выступать как объектом, так и субъектом управления (быть подчиненным или подчиняться);
- способность эффективно использовать другие ресурсы компании (так, без сотрудников машины, инструменты, сырьё, технологии сами по себе не смогут приносить прибыль);
- способность повышать свою ценность в процессе эксплуатации (если сотрудник развивается, со временем он будет претендовать на более высокую заработную плату; другое дело, что вместе с ней, вероятнее всего, будет расти и зона его ответственности, и польза, которую он сможет принести компании).

Таким образом, выше изложенное дает нам возможность сделать вывод о том, что человеческие ресурсы имеют много преимуществ перед другими ресурсами и есть необходимость на постоянной основе инвестировать в развитие человеческих ресурсов, расширять навыки управления ими.

Поменялось отношение к человеческому капиталу. Если изначально его считали одним из наиболее затратных факторов производства, то теперь назвали одним из самых производительных, что и неудивительно. Практика показала, как важно выстраивать долгосрочные отношения с клиентами. А это возможно в том числе благодаря эффективной работе персонала, ведь от настроения сотрудника, от того, как он встречает клиента, как старается ему помочь, зависит то, вернется ли клиент в компанию снова и порекомендует ли её другим.

Соответственно, в развитие персонала стали инвестировать, а подход к управлению им менять. Так, со временем появилась и современная концепция управления человеческими ресурсами с базовыми положениями, на которых она строится, а именно:

- признание этих ресурсов как одних из наиболее значимых для организации и, как результат, постоянное совершенствование умений, навыков сотрудников для повышения конкурентоспособности в рыночной среде;

- отказ от иерархического управления в пользу социально-экономического (то есть вместо жёстких мер воздействия стали применять методы повышения мотивации);
- профессионализация работы с кадрами (стали появляться кадровые службы, занимающиеся подбором персонала, повышением его квалификации);
- непрерывное развитие (иными словами, всё время организуются мероприятия для развития сотрудников, совершенствования их навыков, повышения квалификации);
- создание корпоративной культуры (то есть продвижение общих ценностей, установок, целей, которые будут побуждать персонал к эффективному труду и партнёрству).

Подытоживая всё вышесказанное, стоит отметить, что современная концепция нацелена на повышение значимости человеческих ресурсов. Если раньше они рассматривались скорее как фактор, способствующий росту прибыли компании, то теперь стали одной из самых важных социальных ценностей.

Человеческие ресурсы — важнейший фактор развития (примеры эффективного их использования можно увидеть у многих зарубежных компаний). И хоть сама эта категория до сих пор изучается, уже понятно, что человеческие ресурсы существенно отличаются от других, поэтому требуют особого подхода в управлении. Разумеется, для его реализации придётся сформировать кадровую политику, если её ещё нет, а затем регулярно развивать её, однако усилия впоследствии вознаграждаются. Компания с сильными, опытными и лояльными к ней сотрудниками сможет выйти в лидеры и преуспеть.

Именно данные качества личности (рис.3) выступают основой для базовой классификации видов индивидуального человеческого капитала, включая капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой капитал, организационно-предпринимательский капитал, интеллектуальный капитал.

Повышая свои навыки, здоровье, знания и устойчивость - свой человеческий капитал - люди могут стать более продуктивными, гибкими и новаторскими.

Человеческий капитал - это центральная движущая сила устойчивого роста и сокращения бедности. Инвестиции в человеческий капитал стали более важными по мере развития характера труда.

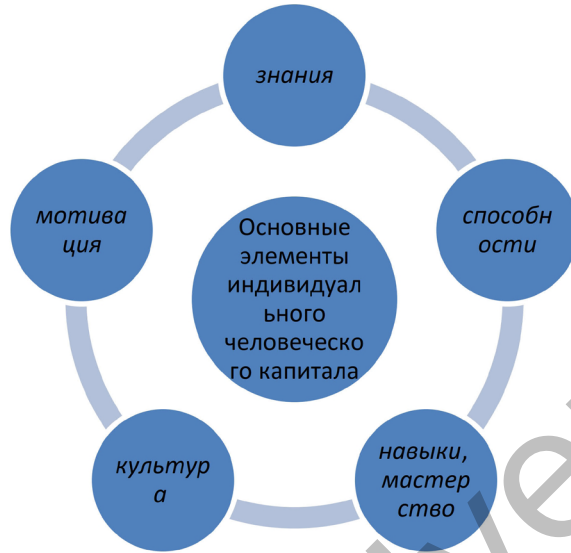


Рисунок 3- элементы индивидуального человеческого капитал

Человеческий капитал составляет две трети совокупного богатства во всем мире и является ключевым фактором роста во всем мире. Страны могут ускорить их экономический рост, повысив справедливость и сократив бедность за счет строительства и использования человеческого капитала в сочетании с другими видами капитала инвестиций, а также за счет выгодного использования бизнеса и надлежащего управления.

Здоровые и образованные люди, свободные от бедности, способствуют не только экономическому росту как продуктивных рабочих, но также приносят ряд других положительных социальных и экономические внешние факторы, такие как социальные сплоченность и охрана окружающей среды.

Список использованных источников:

1. *Беляева С.С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия // Креативная экономика.- № 10 (22) за 2008 год.- С. 120-127.*
2. *Ахлакова Индира Римильевна Трудовые ресурсы как фактор экономического роста // Теория и практика общественного развития.-2012, № 4. – С285-287*
3. *Иванова Т.Л., Фучедджи А.И. Роль человеческого капитала в технологическом развитии предприятий*