

**В. Ю. Конюхов<sup>1</sup>, Р. Ю. Лагерев<sup>2</sup>, К. А. Шнайдер<sup>3</sup>**

Иркутский национальный исследовательский технический университет,  
664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье проведен анализ развития человеческого капитала. Показано, что в новом тысячелетии человеческий капитал становится важнейшим фактором экономического роста.

*Ключевые слова: человеческий капитал; трудовые ресурсы; инновационное развитие; внутренние ресурсы; высококвалифицированный персонал.*

#### THEORETICAL ISSUES OF HUMAN CAPITAL ASSETS

**V. Konyukhov, R. Lagerev, K. Schnayder**

Irkutsk National Research Technical University,  
83 Lermontov St., Irkutsk, 664074

The authors analyze human capital assets development and forecasting in the short term.

*Keywords: human capital; human resources; innovation development; internal resources; highly skilled personnel.*

В современных условиях конкурентные преимущества экономических систем во многом достигаются за счёт не природных ресурсов, а знаний, информации, инноваций, которые выступают основой экономического роста постиндустриальных стран. Этим объясняется все возрастающий интерес, проявляемый к развитию человеческого капитала ведущими зарубежными и отечественными учёными.

Переход экономически развитых стран мира на путь постиндустриального развития тесно связан с процессом непрерывного наращивания человеческого капитала. В ходе реформирования российской экономики также существенно изменились представления о целях, критериях и механизмах функционирования социально-трудовой сферы, где человеческий капитал становится доминирующим фактором экономического успеха как общества в целом, так и отдельной организации в частности.

В современной России бизнес, общество и государство живут в условиях все возрастающего дефицита населения. С учётом демографического спада, по оценкам специалистов, самым дефицитным ресурсом страны в ближайшей перспективе будет труд (особенно квалифицированный), эффективное использование трудовых ресурсов станет единственно возможным фактором увеличения национального ВВП [6]. В этой связи не вызывает сомнений тот факт, что главную роль в экономическом возрождении России должны сыграть качественные параметры роста человеческого капитала, выявление и грамотное использование как предприятиями, так и обществом в целом имеющихся внутренних резервов.

Качество формирования инновационного общества зависит от развития человека. Человеческий капитал играет ведущую роль в инновационном развитии. Это имеет отношение к научной деятельности, формированию интеллектуального и инновационного потенциала человека, развитию его общих качеств, способности воспринимать новшества, постоянно модернизировать, совершенствовать окружающую его среду.

Важными показателями в оценке внутренних ресурсов, отражающих инновационную направленность развития предприятия, являются количественные и качественные показатели кадров. От величины кадровой составляющей и ее качественных характеристик, зависят масштабы и темпы осуществления инновационной деятельности.

Кадровые показатели должны характеризовать обеспеченность инновационного процесса человеческими ресурсами, квалификационную и возрастную структуру персонала, задействованного в создании и распространении инноваций. В совокупности таких результатов можно добиться путём

---

<sup>1</sup> Конюхов Владимир Юрьевич, кандидат технических наук, профессор кафедры управления промышленными предприятиями, e-mail: C12@istu.edu  
Konyukhov Vladimir, Candidate of Engineering Sciences, Professor of Enterprises Management Department, e-mail: C12@istu.edu

<sup>2</sup> Лагерев Роман Юрьевич, кандидат технических наук, ответственный за организацию практик на кафедре, WhatsApp: 79149143264, Twitter: @Inloge  
Lagerev Roman, Candidate of Engineering Sciences, responsible for organizing internship at the Department, WhatsApp: 79149143264, Twitter: @Inloge

<sup>3</sup> Шнайдер Кристина Александровна, студентка 4 курса группы ИНб11-1 ИЭУиП, e-mail: shnayder.kristina@list.ru  
Schnayder Kristina, a fourth-year student of Economics, Management and Law Institute, e-mail: shnayder.kristina@list.ru

получения качественного образования. Поэтому сегодня уделяется немало внимания вопросам развития отечественной системы профессионального образования.

Технологическая революция конца XX века породила принципиально новые условия и факторы социально-экономического прогресса. Если на протяжении всего XIX века и первой половины XX века человек рассматривался экономистами в качестве трудового ресурса, то в наступившем новом тысячелетии всё отчётливее понимание того, что человек – носитель новых уникальных способностей, характер и процесс использования которых выходят далеко за рамки традиционного значения понятия *труд*. В XXI веке человек становится субъектом творческого труда, а знания и информация превращаются в уникальные факторы современного производства.

*Человеческий капитал (human capital)* – термин, обозначающий накопленные знания, умение, мастерство, которыми обладает работник, приобретаемые им благодаря общему и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту [4].

В СССР вопросы формирования и эффективного использования созидательных способностей человека глубоко разрабатывались отечественной экономической наукой. В трудах советских экономистов центральной категорией анализа выступала рабочая сила, общественно-экономические формы её проявления и функционирования.

В связи со многими идеологическими ограничениями качественные характеристики человека не рассматривались с точки зрения их стоимости и системно не оценивались в экономическом плане. Многие советские экономисты, признавая, что понятие «человеческий капитал» отражает вполне естественную оценку образовательного и квалификационного потенциала трудовых ресурсов, считали, что это понятие недопустимо расширяет понятийный объём и экономические границы капитала, представляя всех трудящихся в качестве капиталистов, обладающих собственностью, которая может приносить доход.

Тем не менее, объективно оценивая 1970–1980-е годы развитие советской экономической науки, отмечают очень актуальные и интересные в теоретико-методологическом плане исследования Д. Д. Бенедиктова, С. Е. Ермакова, Г.Я. Волошина, И.А. Гундарова, В.А. Школьника и некоторых других авторов, которые разрабатывали методы и модели оценки уровня здоровья и качества жизни. К сожалению, это весьма перспективное направление исследований не получило дальнейшего развития в России.

В современной отечественной литературе одно из первых определений анализируемого понятия дано М.М. Критским. Рассматривая человеческий капитал «как основное производственное отношение современного общества, новую силу общественного прогресса и интеллектуальной деятельности», М. Критский пришёл к заключению, что «человеческий капитал есть самообогащение жизнедеятельности людей, реализующееся в качестве их жизни» [3].

В исследованиях современных российских учёных анализируемое понятие определяется и трактуется также в весьма широком смысле.

Р. Капелюшников трактует человеческий капитал как «имеющийся у каждого запас знаний, способностей, мотиваций, которые составляют капитал, так как их формирование требует отвлечения средств в ущерб текущему потреблению, но при этом они служат источником повышения производительности и заработков в будущем» [2]. В этом определении заслуживает внимания утверждение о включении в совокупность основных составляющих человеческого капитала созидательных способностей человека и мотиваций труда.

Российские учёные рассматривали инвестирование в человеческий капитал как фактор экономического роста, а образование и воспроизводство здоровья как формы воспроизводства человеческого капитала.

Современное актуальное направление, имеющее важное теоретико-методическое и прикладное значение в таких областях экономики труда, как практическое применение теории человеческого капитала в развитии рынка труда, мотивация и стимулирование труда, управление персоналом формируют и развивают труды профессоров Н.А. Волгина и Ю.Г. Одегова.

Таким образом, можно утверждать, что развитие постиндустриального общества, наукоёмких, высокотехнологичных корпораций и современные процессы эволюции мировой экономики характеризуются новой парадигмой. Характер, главные тенденции и темпы развития постиндустриальной инновационно-ориентированной социально-экономической системы определяют не политические идеологии, военные доктрины и финансовый капитал, а развитие науки, накопленные знания, интеллектуальный потенциал и инновационные технологии.

Для современного этапа мирового социально-экономического и научно-технического развития характерны коренные изменения роли и значения человека, знания и информации в экономике и обществе. В новом тысячелетии человеческий капитал становится важнейшим фактором экономического роста. По некоторым оценкам, в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведёт к увеличению ВВП на 5–15 % [4].

Проанализировав выше мнения различных учёных о человеческом капитале, можно рассмотреть виды человеческого капитала по уровням собственности:

*Фонд здоровья* индивидуума – это его физические силы, выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням, увеличение периода активной трудовой деятельности. Признанные активы индивидуального человеческого капитала следует рассматривать в данном случае как совокупность здоровья работников – элемента их персонального капитала, представленного рабочей силой (трудом) на данном предприятии. Сокращение (снижение) капитала здоровья сказывается на демографической ситуации, которую в настоящее время можно оценить как достаточно сложную. В целом демографический прогноз показывает, что даже в случае оптимистического сценария развития экономики и значительных вложений в социальную сферу сокращение населения к 2025 г. составит 7 % [5].

В России формируется стиль жизни, при котором здоровье не представляет реальной ценности для его владельца. Россияне в силу различных причин отказываются от профилактических мероприятий и мер защиты здоровья. В итоге не только снижается уровень здоровья населения, но и постепенно формируется негативное отношение к ведению здорового образа жизни, что в перспективе отрицательно отразится на здоровье будущих поколений.

*Биофизический человеческий капитал* – ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения региона. Одна часть этого капитала является наследственной, а другая – благоприобретенной в результате затрат человека и общества. Экономическая модель биофизического капитала достаточно проста: чем лучше состояние здоровья человека, тем больше срок его активной деятельности, выше работоспособность и, следовательно, капиталододача и его окупаемость.

*Природный потенциал нации* включает не только понятие биофизического капитала, но и социальное положение, и уровень жизни населения.

*Интеллектуальный капитал* – совокупность образовательных, научно-инновационных и культурно-нравственных характеристик людей. Культурные характеристики индивида имеют социальную и экономическую оценку. Экономика, основанная на новейших технологиях, требует высокого уровня интеллектуального капитала, так как при низком уровне интеллектуальной составляющей человеческого капитала инвестиции в высокотехнологичные отрасли не дают отдачи.

В отечественной экономической литературе речь идет, в основном, о проблеме обесценивания интеллектуального человеческого капитала, что является одним из главных факторов резкого снижения производительности труда. Как следствие, возникает глубокий разрыв между фактическими и желаемыми запасами человеческого капитала на уровне каждого отдельного человека. Ответной реакцией участников рынка труда становятся активные действия, направленные на восполнение этого разрыва, оптимизацию имевшихся запасов человеческого капитала.

Д. А. Воинов [1] подчеркивает: «Интеллектуальный потенциал организации, коммерческой фирмы становится доминирующим средством достижения высоких социально-экономических результатов ее деятельности. Традиционные факторы роста в современной экономике действуют только при условии эффективного использования интеллектуального потенциала. Развитие интеллектуального потенциала становится основным фактором вновь создаваемой стоимости, сохранения и повышения конкурентоспособности товаров и услуг». В настоящее время почти 2/3 российских работников (62 %) имеют либо высшее, либо среднее специальное образование, но лишь 5 % экономически активного населения относится к категории высококвалифицированных специалистов (в Германии этот показатель составляет 56 %, в США – 43 %). На долю выпускников ПТУ сейчас приходится 15,3 % всех занятых, на долю выпускников средних школ – 16,2 %.

В то же время малообразованных работников (окончивших неполную среднюю или начальную школу) насчитывается немногим более 6 % [5]. По формальным признакам российская рабочая сила предстает сегодня одной из самых высокообразованных в мире. Однако у этого достижения есть оборотная сторона: многие из получивших высокую формальную подготовку вынуждены занимать рабочие места, не требующие высокой квалификации, даже не требующие никакой квалификации вообще. При этом в одних секторах экономики есть свободные рабочие места, в других – избыток занятости. Одна из причин неравномерности распределения рабочей силы состоит в том, что система подготовки в вузах и профтехучилищах не отвечает требованиям экономики. Другой причиной является огромная дифференциация в оплате труда, способствующая оттоку кадров из низкооплачиваемых секторов экономики. Высока вероятность того, что в России сохранится длительная структурная безработица, если не будет создана соответствующая эффективная система подготовки и переподготовки кадров.

Подводя итог всему вышесказанному важно отметить, что для современного этапа мирового социально-экономического и научно-технического развития необходимы изменения роли и значения человека, знаний и информации в экономике и обществе. В новом тысячелетии человеческий капитал

становится важнейшим фактором экономического роста. По некоторым оценкам, в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведёт к увеличению ВВП на 5–15 % [4].

Основу концепции управления человеческим капиталом в настоящее время составляют: возрастающая роль личности работника; знание его мотивационных установок; умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией [7].

Прирастает человеческий капитал двумя способами: когда организация использует максимальный объем знаний своих сотрудников и когда максимальное число людей владеет знаниями, что подразумевает не столько наращивание объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям.

### **Библиографический список**

1. Воинов Д. А. Интеллектуальный потенциал коммерческой организации как фактор повышения конкурентоспособности. – М. : Макс Пресс, 2004. – 78 с.
2. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. – М. : Наука, 1981. – 287 с.
3. Критский М.М. Человеческий капитал. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1991.
4. Популярная экономическая энциклопедия / гл. ред. А.Д. Некипелов.– М. : Большая Российская энциклопедия, 2001.
5. Минеева Н.Н., Неганова В.П. Характеристика видов человеческого капитала // Известия УрГЭУ, 2009. – № 4. – С. 29–35.
6. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. – 2006. – № 1. – С. 48–53.
7. Нечаев В.Б., Романовская А.И. Совершенствование управления персоналом в рамках инновационного предприятия // Молодежный вестник ИрГТУ: электронный журнал. – 2014. – № 4.