

Краснова Светлана Алексеевна

старший преподаватель

ФГКВОУ ВО «Военная орденов Жукова и Ленина

Краснознаменная академия связи им. Маршала Советского Союза

С.М. Буденного» Министерства обороны Российской Федерации

г. Санкт-Петербург

Краснов Сергей Васильевич

канд. техн. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический

университет Петра Великого»

г. Санкт-Петербург

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

***Аннотация:** в статье обосновывается ключевая роль человеческого капитала как фактора экономического процветания государства. На основе проведенного исследования авторами сделан вывод о влиянии различных составляющих человеческого капитала на благосостояние человека и развитие экономики страны. По результатам исследования предложены меры, позволяющие наиболее эффективно улучшить уровень человеческого капитала.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал, экономический рост, инвестиции в человеческий капитал.*

Все чаще говорится о том, как важно для России быть экономически сильной державой. Сильная экономика является основой для развития России, гарантом стабильности и безопасности государства, высокого уровня качества жизни населения и др. Развитый человеческий капитал – это залог экономической мощи, так как он является движущей силой для устойчивого и конкурентоспособного роста страны. Поэтому развитие человеческого капитала, регулярные инвестиции в повышение его составляющих важны, так как способствуют успешному развитию страны.

«Человеческий капитал (ЧК) – совокупность знаний, умений и навыков, используемых для удовлетворения потребностей человека и общества (способность к трудовой деятельности, долговременный экономический ресурс, совокупность качеств, определяющих производительность и являющихся источником дохода для индивида, его семьи, общества)» [1, с. 9].

Ученые-экономисты на протяжении длительного времени изучают человеческий капитал, способы повышения его качества, его роль в росте дохода страны и её населения и др.

Н.С. Зоткина, М.С. Гусарова и А.В. Копытов в своей монографии систематизировали различные трактовки человеческого капитала, выделив четыре ключевых подхода к его содержанию [2]:

- 1) инвестиционный подход (точка зрения Т. Шульца, Г. Беккера, Г. Курчеевой и др.);
- 2) активностный поход (позиция Э. Дж. Долана, Д.Е. Линдсей, Р. Капелюшникова и др.), который формирует доход;
- 3) как совокупность активов (подход Ю.Х. Ксенофоновой);
- 4) как фактор производства (взгляд Ю.А. Корчагина, Д. Тимшина, В. Калачева и др.).

«В общепринятом понимании человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него являются такие виды деятельности человека, как образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации» [3, с. 11].

Классификация составляющих человеческого капитала может проводиться по различным основаниям. Одним из ключевых критериев является возможность отчуждения, в соответствии с которым структура человеческого капитала делится на две группы.

1. Неотчуждаемый (неликвидный) капитал: Эта категория неотделима от личности ее носителя и включает:

– здоровье;

- культурно-нравственные ценности;
- трудовые компетенции;
- интеллектуальный потенциал;
- организационно-предпринимательские способности.

2. Отчуждаемый (ликвидный) капитал: Данные элементы могут быть переданы или формализованы в отрыве от конкретного человека:

- капитал, приобретенный благодаря социальным связям;
- капитал, приобретенный вследствие взаимодействий с клиентами;
- организационно-предпринимательский капитал.

Каждая из представленных групп человеческого капитала является важной, так как человеческий капитал – это сложная категория, включающая в себя различные элементы.

Капитал здоровья – это врожденные и приобретенные качества и характеристики здоровья человека, необходимые ему для качественной жизни и осуществления трудовой деятельности.

Каждый человек имеет возможность в течение жизни не только использовать имеющийся у него капитал здоровья (врожденные качества), но и поддерживать и улучшать его качество (приобретенные качества). Инвестиции в здоровье позволяют человеку повысить качество и продолжительность его жизни, в том числе увеличить период трудоспособного возраста, что в свою очередь дает ему возможность увеличить величину личных доходов.

Для предприятий также важен капитал здоровья его сотрудников, так как от этого зависит уровень производительности предприятия, прибыль и другие его экономические показатели.

Так, например, В.И. Романчин приводит потенциальные экономические потери Орловского сталепрокатного завода по критерию здоровья работников. «Ориентировочно убытки предприятия от низкого здоровья составили порядка 140 млн рублей за один только год. И напротив, снижение заболеваемости на

один день обеспечивает прирост выручки на сумму около 7 млн рублей. Полученные данные показывают степень влияния капитала здоровья на эффективность работы предприятия» [2, с. 23].

Культурно-нравственный капитал включает в себя сформированные в человеке культуру, систему ценностей, нормы морали, этические нормы, которые в процессе трудовой деятельности влияют на его подход и отношение к делу, ресурсам, управлению, что оказывает серьезное влияние на успех политики проводимой предприятием, например, при внедрении бережливого производства. Все больше предприятий в последние годы используют в процессе своей деятельности принципы бережливого производства, в результате чего наблюдается рост выработки, повышается загрузка оборудования, снижаются транспортные потери, растет качество продукции. Сотрудники играют основную роль в успешном внедрении системы бережливого производства на предприятии, их вовлеченность и профессионализм позволяют предприятию достичь стабильных, высоких финансовых результатов, что финансово выгодно и работнику, и предприятию, и государству.

Трудовой капитал ученые связывают с профессиональной квалификацией человека. В постиндустриальный период экономического развития требования к квалификации трудовых ресурсов возрастает, все чаще на рынке труда предъявляется спрос на высококвалифицированных работников.

Академик С.Г. Струмилин утверждал, что «квалифицированный труд производительнее простого труда в 2–3 раза, и, соответственно, оплачивается по тарифной сетке в 2–3 раза выше» [2, с. 24].

Инвестиции в образование позволяют человеку повысить свой трудовой капитал, его труд становится квалифицированным, производительность возрастает, что оказывает положительное влияние на доходы работника, предприятия и валовый национальный доход.

«Интеллектуальный капитал человека – это вид капитала, включающий интеллект социального субъекта (человека, группы людей, организации, общества) и продукты его деятельности – информацию и знания, обладающие новизной,

имеющие социально-экономическую ценность и обеспечивающие ему доход (благо) и конкурентные преимущества» [4, с. 8].

А.А. Быкова и М.А. Молодчик в своей работе «Влияние интеллектуального капитала на результаты деятельности компании», обнаружили положительную взаимосвязь между темпом роста выручки и отдачей от капитала [5].

Васькова А.Д., Гиморина К.Р., Горьков А.Н., Первакова Е.Е. в работе «Оценка интеллектуального капитала крупных российских компаний» на основе категориального анализа нашли подтверждение выдвинутой ими гипотезе, большое значение интеллектуального капитала сопровождается положительным значением экономической прибыли [6].

Человеческий интеллектуальный капитал является фундаментом инноваций и эффективной деятельности, позволяет предприятиям сохранить свою конкурентоспособность за счет уникальных преимуществ.

В современном мире все большее влияние на эффективность функционирования экономики страны оказывает бизнес. Для успешной организации бизнеса необходим организационно-предпринимательский капитал, которым, к сожалению, обладают не все люди.

«Организационно-предпринимательский капитал – способности к выработке плодотворных бизнес-идей, предприимчивость и решительность, организаторские таланты, владение коммерческими секретами» [7, с. 15].

Использование организационно-предпринимательского капитала – открывая бизнес, развивая предпринимательство сегодня помогает решить задачу импортозамещения, развивать новые отечественные конкурентоспособные технологии и продукцию, оперативно внедрять инновации, создавать новые рабочие места, тем самым увеличивать доход всех субъектов экономики (домашнего хозяйства, бизнеса, государства).

Человеческий капитал является основным фактором в сфере управления, экономики и предпринимательства, но необходимо помнить, что для повышения эффективности человеческого капитала необходимо развивать и повышать качество его элементов.

Необходимо, чтобы человек, бизнес и государство проводили комплекс мероприятий по качественному развитию всех составляющих человеческого капитала, осуществляли инвестиции в его развитие, понимая, что в дальнейшем инвестиции принесут доход всем субъектам экономической системы. Необходимо помнить, что ученые-экономисты не раз на практических примерах доказывали, что человеческий капитал является важным фактором экономического роста и развития любой страны.

Список литературы

1. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации: курс лекций / Е.Р. Синянская. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 64 с. EDN ZUZTIN

2. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании: монография / Н.С. Зоткина, М.С. Гусарова, А.В. Копытова. – Чебоксары: Среда, 2021. – 164 с. DOI 10.31483/a-10308. EDN JUMBVD

3. Влияние человеческого капитала на экономический рост: учеб. пособие / А.В. Корицкий; Новоси�. гос. архитектур.-строит. ун-т (Сибстрин). – Новосибирск: НГАСУ (Сибстрин), 2013. – 244 с. EDN VYANVF

4. Человеческий интеллектуальный капитал: теория, методология и практика оценки: монография / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. – М.: РУСАЙНС, 2024. – 284 с.

5. Быкова А.А. Влияние интеллектуального капитала на результаты деятельности компании / А.А. Быкова, М.А. Молодчик // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2011. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-intellektualnogo-kapitala-na-rezultaty-deyatelnosti-kompanii-1> (дата обращения: 09.11.2025). – EDN NWEDOD

6. Оценка интеллектуального капитала крупных российских компаний / А.Д. Васькова, К.Р. Гиморина, А.Н. Горьков [и др.] // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – №9 (111) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://research-journal.org/archive/9-111-2021-september/ocenka->

intellektualnogo-kapitala-krupnyh-rossijskix-kompanij (дата обращения: 09.11.2025).

7. Грачев С.А. Инвестиции в человеческий капитал: учеб. пособие / С.А. Грачев, М.А. Гундорова, В.А. Мошнов; Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2016. – 114 с.