

Солостина Татьяна Анатольевна

канд. пед. наук, доцент

АНО ВО «Российский новый университет»

г. Москва

КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: в статье исследуется концепция человеческого капитала как фундаментальная теоретико-методологическая основа современной системы управления человеческими ресурсами. Особое внимание уделено двойственной природе человеческого капитала в образовательных учреждениях, где он выступает одновременно внутренним стратегическим ресурсом и ключевым внешним продуктом деятельности. Развитие способностей сотрудников и использование их опыта становятся главным конкурентным преимуществом. Человеческий капитал можно рассматривать на разных уровнях – индивидуальном (через формирование компетенций), организации (особая роль отводится мотивации, определяемой корпоративной культурой) и общественном (на уровне населенного пункта, региона, страны или мира).

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, инвестиции, уровни человеческого капитала: индивидуальный, организационный, общественный, компетенции, мотивация.

В условиях перехода к цифровой экономике и обществу знаний ключевым фактором конкурентоспособности любой организации становятся не материальные активы, а люди. Трансформация социальных процессов и модернизация системы образования диктуют необходимость переосмысления классических подходов к менеджменту. В данном контексте концепция человеческого капитала выступает не просто как теоретическая модель, а как фундаментальная основа для формирования передовых стратегий управления человеческими ресурсами. Инвестиции в непрерывное обучение, здоровье и благополучие сотрудников сегодня

напрямую определяют актуальность и устойчивость как отдельных предприятий, так и государства в целом.

Теория человеческого капитала занимает важное место в ряду научных концепций управления человеческими ресурсами. Разработанная нобелевскими лауреатами Т. Шульцем и Г. Беккером, данная теория стала важным этапом в развитии экономической науки. Опираясь на предшествующие представления о человеческих ресурсах, они, а также их многочисленные сторонники и оппоненты, провели параллели между человеческими ресурсами и природными (такими как возобновляемые ресурсы, например, плодородная земля), а также инвестициями в материальные активы. Эта теория, по сути, развивает идеи Карла Маркса о взаимозаменяемости труда, земли и капитала как основных факторов производства, что предполагает у них наличие общих характеристик [3].

Проведенный обзор современных определений, позволяет рассматривать человеческий капитал как стратегический актив, который определяет конкурентоспособность бизнеса и экономический рост, эффективное управление которым требует системного подхода, включая обучение, мотивацию и использование технологий. Инвестиции в сотрудников окупаются через повышение производительности и создание конкурентных преимуществ [7].

Человеческий капитал является неотъемлемым свойством человека, который им обладает. Человек, без вложений в него не имеет экономической ценности, поскольку его природные способности ограничены для современной хозяйственной деятельности. Но с рождения, в процессе развития и воспитания, человек обладает определёнными задатками, которые можно развивать и применять в работе или других видах деятельности – это его *потенциал*.

Российские исследователи неоднократно обращаются к определению данного понятия. Академик Заславская Т.И. считает, что «человеческий потенциал отражает личностные профессиональные качества и сыгранность игроков, их коллективный дух и волю к победе» [4]. Локосов В.В. даёт свою дефиницию данного понятия: «человеческий потенциал – есть совокупность имеющихся демографических, социально-экономических и социокультурных свойств населения,

которые возможно реализовать при наличии мотивационной готовности и определенных социально-исторических и природно-географических условий» [6].

Человеческий потенциал может быть реализован полностью, частично, оптимально или даже чрезмерно, что может привести к истощению со временем. Однако без вложений других ресурсов, которые обычно оцениваются в деньгах, человеческий потенциал не превращается в экономически полезный актив. Таким образом, инвестиции, выраженные в денежном эквиваленте или в другой форме, являются ключевой составляющей человеческого капитала.

Вторая важная черта капитала, в том числе и человеческого, – это отдача, то есть получение выгоды от его использования. В отличие от обычных расходов, которые направлены на немедленное удовлетворение потребностей, инвестиции делаются с прицелом на будущую прибыль. Человеческий капитал формируется именно ради будущих выгод: возможности производить продукцию для себя, работать или обменивать результаты труда, заниматься бизнесом и получать прибыль, создавая и используя другие ресурсы, а также создавать и продавать интеллектуальную собственность.

Инвестиции в человеческий капитал могут принимать разные формы: *усилия и труд* – как собственные, так и других людей (например, медицинская помощь, обучение, воспитание, социализация и т. п.); *материальные ресурсы* – питание, лекарства, учебная литература, компьютеры для получения образования и др.; *информация* (знания, представления, убеждения, ценностные установки и пр.); *природные феномены* (место жительства, воздух, пресная вода, тепло, свет и элементы окружающей среды); особым и важным ресурсом является *время*, связанное со всеми перечисленными категориями.

При анализе формирования и развития человеческого капитала важно учитывать все эти ресурсы в их естественной форме. Однако для оценки, сравнения и определения эффективности использования капитала, их целесообразно переводить в денежный эквивалент. Оценка стоимости может быть сложной, поскольку для некоторых ресурсов нет рыночной цены, а себестоимость определить невозможно из-за их непроизводственного происхождения. Тем не менее с

определёнными допущениями общий объём инвестиций в человеческий капитал можно оценить в денежном выражении с достаточной точностью.

Человеческий капитал можно рассматривать на разных уровнях: индивидуальном, на уровне организации и общественном [2].

Человеческий капитал, рассматриваемый *на индивидуальном уровне*, представляет собой совокупность личных качеств и навыков человека, которые можно назвать «компетенциями». Эти компетенции не возникают сами по себе, а требуют инвестиций для своего развития. Различают следующие виды индивидуальных компетенций [5]:

– *психофизиологические компетенции* – это здоровье, физические особенности человека – его физическая сила, выносливость, стрессоустойчивость и другие подобные качества;

– *социальные компетенции* – это навыки взаимодействия с другими людьми, знание норм поведения и умение работать в команде;

– *общекультурные компетенции* – это знания и навыки, необходимые для жизни в современном обществе, включая умение пользоваться технологиями, понимать историю и культуру;

– *профессиональные компетенции* – это навыки и знания, которые могут быть использованы для получения дохода, например, в виде заработной платы, прибыли от предпринимательства или инвестиций.

Развитие человеческого капитала на индивидуальном уровне требует осознанных инвестиций в различные виды компетенций, которые в свою очередь влияют на способность человека адаптироваться и преуспевать в обществе. Таким образом, компетенции рассматриваются как атрибут индивида и формируют его личный человеческий капитал.

На уровне организации в управлении персоналом широко используется понятие «человеческий капитал организации (ЧКО)». Это понятие охватывает все инвестиции, сделанные компанией в развитие человеческих ресурсов, включая работоспособность, интеллект, творческие способности и навыки сотрудников. Отдача от этих инвестиций проявляется в виде прибыли, которая образуется как

разница между добавленной стоимостью, созданной сотрудниками, затратами на их оплату и самими инвестициями в их развитие.

Независимо от размера организации, формы собственности или отрасли, формирование и анализ человеческого капитала эффективно сочетается с управлением знаниями. В отличие от компетенций, знания могут рассматриваться как на индивидуальном, так и на коллективном уровне. Системный подход к анализу коллективных знаний организации превышает сумму знаний отдельных сотрудников благодаря их взаимодействию.

Однако, с точки зрения теории знания, для его эффективного использования важна *мотивация* сотрудника. Именно человек, обладающий знанием, решает, как, где и в каком объёме его применять. Аналогично, в коллективе существует групповая мотивация, которая формируется корпоративной культурой и влияет на готовность делиться знаниями и применять их для достижения общих целей.

С позиции теории человеческого капитала, роль мотивации в его формировании и использовании трактуется по-разному [1]:

1) *мотивация как внешний двигатель* – согласно этой точке зрения, мотивация – это самостоятельная сила, существующая внутри человека или группы, которая побуждает к развитию и применению человеческого капитала; стимулирует инвестиции в образование и навыки, превращая потенциал в реальный капитал как для индивида, так и для организации;

2) *мотивация как компонент потенциала* – другая интерпретация рассматривает мотивацию как составную часть человеческого потенциала, наряду со знаниями и навыками. В совокупности эти элементы формируют человеческий капитал на любом уровне;

3) *мотивация как тип компетенции* – третья точка зрения видит в мотивации один из видов внутренних компетенций человека, существующих на индивидуальном уровне. В этом случае мотивация организации рассматривается как совокупность индивидуальных мотивов её членов.

Несмотря на отсутствие возможности подтвердить какую-либо из этих интерпретаций, первая является наиболее понятной и удобной для анализа.

Наконец, рассмотрим *общественный уровень* человеческого капитала. Здесь можно выделить несколько подуровней: локальный уровень (город, поселок или городской округ), региональный уровень (субъект федерации – область, край, республика), межрегиональный (территория, объединяющая несколько образований, связанных экономическими или демографическими связями), национальный уровень (страна в целом), глобальный уровень (весь мир, где речь идёт о человеческом капитале всего человечества). Принципы формирования и использования общественного человеческого капитала схожи с теми, что применяются внутри организации. Однако, в данном случае, управление этими процессами осуществляется государственными или муниципальными органами.

В заключение следует отметить, что согласно концепции управления человеческим капиталом, сотрудники организации – это не просто рабочая сила, а ценный ресурс, способный внести значительный вклад в достижение стратегических целей организации. Развитие навыков и знаний персонала, использование их сильных сторон позволяет повысить эффективность работы каждого сотрудника и, как следствие, всей организации. Накопленный опыт и знания сотрудников формируют человеческий капитал организации, который в условиях глобальной экономики знаний становится важнейшим конкурентным преимуществом. Если индивидуальный человеческий капитал принадлежит одному человеку и увеличивает его личный доход, то общественный капитал – это синергия ресурсов всех граждан, определяющая глобальную конкурентоспособность государства.

Таким образом, применение концепции человеческого капитала как теоретической основы позволяет организациям, включая образовательный сектор, оперативно реагировать на социальные вызовы, объективно оценивать эффективность вложений в людей и обеспечивать устойчивое развитие в современной экономике знаний.

Список литературы

1. Антонова О.В. Внедрение инновационных технологий в управление персоналом на предприятии / О.В. Антонова // Экономика, управление и финансы в

цифровом обществе: материалы международных научно-практических конференций. – Курск, 2024. – С. 7–11. EDN HCLWYP

2. Гафарова К.Э. Характеристики, уровни и формы человеческого капитала / К.Э. Гафарова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2024. – №6–1 (112). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristiki-urovni-i-formy-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 09.06.2025).

3. Гусев А.А. Управление человеческими ресурсами – важнейший фактор успеха проекта / А.А. Гусев // Russian Economic Bulletin. – 2024. – Т. 7, №3. – С. 113–117. DOI 10.58224/2658-5286-2024-7-3-113-117. EDN FLSKUB

4. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – №3. – С. 5–16. EDN PVKUDZ

5. Измерение и оценка сформированности универсальных компетенций обучающихся при освоении образовательных программ бакалавриата, магистратуры, специалитета: коллективная монография / под науч. ред. д.п.н. И.Ю. Тархановой. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2018.

6. Локосов В.В. Человеческий потенциал: определение и структура / В.В. Локосов. – URL: https://www.fnisc.ru/files/File/Uchen_sovet_17_04_24_Lokosov.pdf (дата обращения: 21.05.2026).

7. Рябова И. Самый ценный экономический ресурс / И. Рябова. – URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/samyu-tsennyu-ekonomicheskiiy-resurs/> (дата обращения: 21.05.2026).