

К.А. Сороквашина, М. И. Кулеш

Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСПЕХА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Аннотация. *Статья посвящена исследованию человеческого капитала как фактора успеха предпринимательства, организации и экономики в целом. Человеческий капитал представляет собой ключевой ресурс, который предопределяет темпы социально-экономического развития. Высокий уровень развития человеческого капитала способствует развитию страны, ее доходов и качества жизни людей. В статье рассматриваются разные подходы к определению человеческого капитала, его значение и важность постоянного развития. И все рассмотренные подходы покажут нам факт, что именно человеческий капитал является движущей силой развития экономики, общества и страны. Рассмотрев основные подходы к определению, были выдвинуты основные утверждения, которые доказывают роль человеческого капитала в жизни любой организации или проекта. Также для определения факторов успеха работы с человеческим капиталом проведены примеры двух крупнейших отечественных организаций, где прослеживается влияние различных факторов на человеческие ресурсы, и, соответственно на успешность и эффективность организации. Рассматривается вопрос об измерении стоимости людей как экономических единиц, приведены основные методы измерения и показатели, которые входят в эту стоимость. Также обосновывается то, почему вложения в человеческий капитал являются долгосрочными инвестициями для организации. В заключении сделан вывод о ключевом значении этого фактора для предпринимательства и экономики, и о последствиях для бизнеса, который не имеет источника формирования человеческого капитала.*

Ключевые слова: *человеческий капитал, предпринимательство, организация, способности, кадровая политика.*

К.А. Sorokvashina, M. I. Kulesh

Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation

HUMAN CAPITAL AS A KEY FACTOR OF SUCCESS IN ENTREPRENEURSHIP

Abstract. *The article is devoted to the study of human capital as a factor of success of entrepreneurship, organization and economy as a whole. Human capital is a key resource that predetermines the pace of socio-economic development. A high level of human capital development contributes to the development of the country, its income and quality of life of people. The article considers different approaches to the definition of human capital, its meaning and the importance of continuous development. And all the considered approaches will show us the fact that it is human capital that is the driving force for the development of the economy, society and country. After considering the main approaches to the definition, the main statements have been put forward which prove the role of human capital in the life of any organization or project. Also, to determine the success factors of working with human capital, examples of two major domestic organizations have been conducted, where the influence of various factors on human resources, and, accordingly, on the success and efficiency of the organization is traced. The question of measuring the value of people as economic units is considered, the main methods of measurement and indicators that are included in this value are given. It also substantiates why investment in human capital is a long-term investment for an organization. The conclusion is drawn on the key importance of this factor for entrepreneurship and the economy, and the consequences for businesses that do not have a source of human capital formation.*

Key words: *human capital, entrepreneurship, organization, abilities, personnel policy.*

Введение

Любая страна обладает многообразием различных ресурсов: природных, финансовых, материальных, технологических. Но все это не будет иметь значения без высокоразвитых людей, специалистов, которые способны этими ресурсами управлять и эффективно их использовать. Человеческий интеллект, развитие профессиональных способностей, творческих навыков, здоровье и образование становятся важнейшими ресурсами наряду с любыми другими богатствами национальной экономики. По данным

Всемирного банка, больше половины мирового богатства составляет человеческий капитал. При этом, чем выше уровень развития экономики страны, тем значительнее доля человеческого фактора. Высокий уровень развития человеческого капитала способствует развитию страны, ее доходов и качества жизни людей [1].

В предпринимательстве и бизнесе в целом человеческий капитал можно назвать источником жизненной силы и развития.

Конечно, такие факторы как, например, оборудование, производство, материальные запасы тоже жизненно необходимы, но именно благодаря человеческому капиталу повышается конкурентоспособность и эффективность предприятия, развивается и растет экономика. Предпринимательство стоит отнести к одному из самых значимых ресурсов нашей страны, в разы ускоряющих становление рыночной экономики. В то же время направляя страну на путь стабильного развития, оно является важнейшим внутренним фактором устойчивого саморазвития экономики.

В настоящее время в экономической науке существуют различные подходы к определению человеческого капитала, и все они схожи в том, что именно человеческий капитал является движущей силой развития экономики, общества и страны. Именно поэтому государство и сам человек должны обращать большое внимание на формирование и развитие человеческого капитала[2].

В общем смысле человеческий капитал - это совокупность способностей, умений, знаний, навыков и здоровья человека, которые применяются в производственных процессах, и соответственно, для получения дохода человека, экономики и страны в целом. Значение капитала, вложенного в материальные ресурсы, снижается. Высокие показатели хозяйства и промышленности со временем все в меньшей степени определяется материальными активами: зданиями, машинами, сырьем и оборудованием; в большей же степени ценность предприятий стали формировать «нематериальные ресурсы» - это различные способности персонала, творчество, умение выдвигать идеи и т.д. Главное, на что расходуются ресурсы, - это поиск и обработка информации, и ее дальнейшее практическое применение в работе для получения прибыли[3].

С экономической точки зрения именно А. Маршалл предложил относить знания человека к источникам дохода организации. Человеческие знания и способности он считал значительной частью капитала, и отодвинул физические активы на второй план. Он считал, что человеческий капитал – двигатель производства. Потому что в экономике носитель человеческого капитала выполняет важнейшую функцию - создает технологии процессов деятельности людей. [4].

Т. Шульц в своих многочисленных исследованиях не только ввел в оборот само понятие «человеческий капитал», но и обратил внимание на то, что вложения людей в образование и здоровье с течением времени обязаны принести дополнительный доход, и расходы на это можно считать «инвестициями» в самого себя, а значит и в организацию, в бизнес. Такие ученые как Р. Земски, Л. Линч и П. Капелли смогли доказать, что прибыльность инвестиций в людей втрое превышает рентабельность инвестиций в технику.

На основе обобщения результатов исследований в данной сфере были выдвинуты следующие утверждения: во-первых, важность роли отдельного человека и его качеств; во-вторых, производительность труда в большинстве зависит от самой организации и ее вовлеченности в процесс этого труда[5]. Все это еще раз доказывает, что человеческий капитал является ключевым фактором успеха предпринимательства.

Развитие теории человеческого капитала позволяет убедиться в важности работы с людьми, их знаниями и здоровьем, а также работы с кадровой политикой организации, которая соответственно будет направлена на развитие человеческого капитала. Успех любой организации, а также ее конкурентоспособность во многом зависит от высококвалифицированных кадров, которые имеют качественные знания, творческие

качества и хорошее здоровье, а инвестирование в людей является основным способом развития человеческого капитала[6].

Рассматривая структуру человеческого капитала предпринимательской фирмы, можно выделить три составляющих: предпринимательскую, управленческую, профессионально-трудовую. Предприниматели-собственники фирмы являются инициаторами их создания и заинтересованы в долгосрочном росте стоимости капитала и поддержании высокой доходности. Менеджеры на всех уровнях участвуют в постановке целей и их достижении, принимают решения и обеспечивают их эффективную реализацию. Устойчивое, качественное выполнение операций фирмы обеспечивают профессионалы, занятые на рабочих местах.

Устойчивое развитие и успех любой организации зависит от человеческого капитала, поэтому большую важность имеет продуманная активная кадровая стратегия, а также инвестиции в развитие человеческого капитала как важнейшей составляющей развития стратегического потенциала организации на длительную перспективу [7].

Ярким примером успешной работы с человеческим капиталом является ОАО «РЖД». В настоящее время в компании трудятся около одного процента занятых в экономике страны, что закрепляет ее статус крупнейшего работодателя страны и предъявляет высокие требования к проводимой социально-кадровой политике.

Необходимо отметить, что стратегическое управление персоналом в компании осуществляется системно и последовательно. Были приняты и реализованы «Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», «Стратегия управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» на период до 2020 года». В настоящее время основополагающим стратегическим документом является «Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года». В рамках настоящей программы человеческий капитал определяется как совокупность приобретенных умений, знаний, мотиваций и уровня здоровья человека, которые используются им в трудовой деятельности, а также способствуют росту его доходов, повышению производительности труда и эффективности подразделений компании. И развитие человеческого капитала в перспективе до 2025 года будет обеспечиваться с помощью комплекса определенных мероприятий, которые направлены на постоянное обучение и повышение уровня мотивации работников, а также формирование благоприятной рабочей среды. К таким мероприятиям компания относит работу с профориентацией молодежи, постоянные обучения рабочих кадров, создание удобных серверов, различные мероприятия и др. В то время как ключевые задачи программы реализуются, мы уже можем наблюдать прогрессивный рост компании и ее престижа, это и доказывает успешность работы над человеческим капиталом [8].

ПАО Роснефть является крупнейшей компанией по объему запасов и уровню добычи нефти в мире, также активно занимается развитием человеческого капитала. Для достижения своих целей и задач, а также улучшения эффективности компания также разработала корпоративную культуру, положения которой подлежат постоянному анализу и мониторингу. Одни из них – это введение Кодекса корпоративной этики, или, например, постоянное нематериальное стимулирование работников, улучшение внутренних коммуникаций и системы обратной связи. Компания считает, что работа с человеческим капиталом – это одна из их сильных сторон, которая в большой мере влияет на успешность и эффективность компании[9].

В существующих кризисных условиях в сфере финансов, социальной напряженности и других областях, организация не может бездействовать и быть пассивным потребителем человеческого капитала. Для повышения эффективности она должна проводить активную кадровую политику, воздействуя на процесс кадрового обеспечения, снижая риски кадровой программы, улучшая условия труда и увеличивая возможности для развития своих сотрудников[13]. Также любая организация должна

иметь обоснованные прогнозы развития человеческого капитала и планирование инвестиций в него.

Если размышлять о измерении стоимости людей как экономических единиц, стоит отметить наличие экономического и духовного аспектов. Конечно, духовная составляющая людей крайне важна, но если остановиться на экономической стороне вопроса, можно рассмотреть человеческий капитал как комбинацию нескольких факторов. Качества, которые человек привносит в свою работу (ум, энергия, настроение); способность человека учиться (смекалистость, память, одаренность, воображение); а также побуждения человека делиться информацией и знаниями. В целом все измерения стоимостного вложения и являются измерением стоимости людей как экономических единиц и как духовных существ. Ведь люди производят стоимость с помощью применения своих же врожденных качеств (мотивации, любви к людям, логики), приобретенных умений и способности к управлению различными знаниями и инструментами[10]. В целом оценка стоимости трудовых ресурсов позволяет показать, насколько эффективно решается вопрос о соотношении потребностей организации в различных специалистах с ее возможностями, а также насколько ожидания персонала соответствуют реальным вложениям в результаты организации в части уровня оплаты и условий труда, социальных выплат[11].

Изучив данный вопрос, можно сделать вывод, что единой методики которая могла бы точно и без погрешности оценить человеческий капитал и его эффективность не существует. К самым из распространенных методов стоит отнести вычисление и оценка особенностей личности в общем устройстве интеллектуального капитала организации; второй метод состоит в оценке настоящих затрат на формирование человеческого капитала с будущим потоком доходов, который этот человеческий капитал сможет обеспечить получив определенный уровень умений и навыков; ну и следующий, третий метод – экспертный, он подразумевает оценку ключевых качественных показателей, которые в свою очередь определяют вклад человека в прибыль предприятия, установление долей каждого из данных показателей и проведение анализа, для выведения среднего балла каждого конкретного сотрудника и всего персонала предприятия.

Эффективность предприятия определяется в первую очередь производительностью его сотрудников - кадровым потенциалом[12]. Но даже при абсолютно различных методах оценки человеческого капитала учитывается вклад персонала в результаты организации. Для получения результата в виде объективной информации нужно грамотно обозначить объективные показатели, по которым будет оцениваться вклад персонала[14]:

- повышение доходов данной организации;
- развитие положительных отношений с клиентами;
- становление научного направления;
- успешное выполнение возложенных функций и др.

Важным условием устойчивого долгосрочного роста любой компании является инвестирование в нее[15]. Все вложения в образование и переподготовку сотрудников можно рассматривать как долгосрочные инвестиции для организации и ее капитала. Ведь ее эффективность и конкурентоспособность напрямую зависит от того, насколько ее сотрудники образованны и развиты. Поэтому эффективность развития кадрового потенциала определяется соотношением результатов проектов по развитию персонала и затрат (инвестиций) на их реализацию, а главным результатом инвестирования в человеческий капитал является повышение конкурентоспособности предпринимательской фирмы.

Заключение

Подводя итог, стоит еще раз подчеркнуть, что организация, которая создает максимально комфортные условия для качественного развития человеческого капитала, всегда растет и успешно развивается, при этом сохраняя самых производительных

сотрудников и обладая самыми преданными клиентами, а значит и предпринимательство, в какой бы сфере оно не было, будет иметь успех. А если же источника формирования человеческого капитала в любой фирме или организации нет, то возможности развития бизнеса резко снижаются.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Значение человеческого капитала [Электронный ресурс] // Журнал – 2020-2022 – [URL:https://journal.open-broker.ru/research/chelovecheskij-kapital/](https://journal.open-broker.ru/research/chelovecheskij-kapital/)
2. Гузакова О.Л., Фурсик С.Н., Андронович С.А., Жилина Е.А. Качество человеческого капитала как фактора экономического роста, Вологда: ВГПУ, 2011г. С.25-26.
3. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Учебное пособие. - СибУПК, 1999. С.112-118.
4. Моськин Р. Повышение качества трудовых ресурсов. // Человек и труд, 2001, № 9.
5. Горбунова С.В. Теоретические основы накопления человеческого капитала [Электронный ресурс] / С. В. Горбунова. 2016 - Режим доступа: http://www.rusnauka.com/ESPR_2016/Economics/14_gorbunova20s.v.doc.htm
6. Тростин А.С. Человеческий капитал в системе факторов производства // Наука молодая: сборник научных трудов.- М: Ярославль: ЯрГУ, 2016.- 72-75 с.
7. Зоткина Н. С. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании : монография / Н. С. Зоткина, М.С. Гусарова, А.В. Копытова. – Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2021. С.164-165.
8. Распоряжение ОАО «РЖД» от 16 января 2018 г. № 42р об утверждении положения о дополнительном профессиональном и бизнесобразовании руководителей и специалистов холдинга «РЖД».
9. Прядко Ирина Анатольевна Приоритетные направления развития ОАО «НК «Роснефть»: альтернативные пути развития // Russ. acad. j., RAJ. 2017. №4 С.42-45.
10. Роль человеческого капитала в бизнесе [Электронный ресурс] [URL:https://studbooks.net/1902458/ekonomika/rol_chelovecheskogo_kapitala_biznese](https://studbooks.net/1902458/ekonomika/rol_chelovecheskogo_kapitala_biznese)
11. Нестерова И. В. Стоимостная оценка трудовых ресурсов / И. В. Нестерова // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – №. 16. – С. 1-4.
12. Поникарова А. С. Теоретические подходы к формированию кадрового потенциала как инструмента повышения эффективности процессов реинжиниринга на предприятии / А. С. Поникарова, Л. Р. Хамидулина, С. И. Кузьмин // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – Т. 15. – №. 13. – С. 1-4.
13. Семина, Н. Н. Кадровая политика организации // Экономическая среда. – 2016. – № 2(16). – С. 181-183. – URL: <https://elibrary-ru.ez.lib.tsu.ru/item.asp?id=26688876> (дата обращения 15.03.2021)
14. Морозова Е. С. Современные методы оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами / Е. С. Морозова, Е. С. Шатрова // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. – 2015. – №. 4 (8). – С. 2-5.
15. Андрессен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов / Д. Андрессен, Р. Тиссен. – Litres, 2019. – С. 310.

REFERENCES

1. The value of human capital [Electronic resource] // Journal – 2020-2022 – <https://journal.open-broker.ru/research/chelovecheskij-kapital/>
2. Guzakova O.L., Fursik S.N., Andronovich S.A., Zhilina E.A. The quality of human capital as a factor of economic growth, Vologda: VSPU, 2011
3. Koritskiy A.V. Introduction to the theory of human capital. Study guide. - SibUPK, 1999.
4. Moskin R. Improving the quality of labor resources. // Man and Labor, 2001, No. 9.

5. Gorbunova S.V. Theoretical foundations of human capital accumulation [Electronic resource] / S. V. Gorbunova. 2016 - Access mode: http://www.rusnauka.com/ESPR_2016/Economics/14_gorbunova20s.v..doc.htm
6. Trostin A.S. Human capital in the system of factors of production // Nauka molodaya: collection of scientific papers.- Moscow: Yaroslavl: YarGU, 2016.- 72-75 p.
7. Zotkina N. S. Human capital as a leading factor in the development of the company : monograph / N. S. Zotkina, M.S. Gusarova, A.V. Kopytova. Cheboksary: Publishing House "Wednesday", 2021. – 164 p.
8. Order of JSC "Russian Railways" dated January 16, 2018 No. 42r on approval of the regulations on additional professional and business education of managers and specialists of the Russian Railways Holding
9. Pryadko Irina Anatolyevna Priority directions of development of OAO NK Rosneft: alternative ways of development // Russ. acad. j., RAJ. 2017. No.4 p.42-45.
10. The role of human capital in business [Electronic resource] https://studbooks.net/1902458/ekonomika/rol_chelovecheskogo_kapitala_biznese
11. Nesterova I. V. Cost estimation of labor resources //Economic analysis: theory and practice. 2011. №. 16. Pp. 1-4.
12. Ponikarova A. S., Khamidullina L. R., Kuzmin S. I. Theoretical approaches to the formation of personnel potential as a tool for improving the efficiency of reengineering processes at the enterprise //Bulletin of the Kazan Technological University. 2012. Vol. 15. No. 13. Pp. 1-4.
13. Semina, N. N. Personnel policy of the organization // Economic environment. – 2016. – № 2(16). – Pp. 181-183. - URL: <https://elibrary-ru.ez.lib.tsu.ru/item.asp?id=26688876> (accessed 03/15/2021)
14. Morozova E. S., Shatrova E. S. Modern methods of personnel evaluation in the human resources management system //Regional development: electronic scientific and practical journal. 2015. №. 4 (8). Pp. 2-5.
15. Andreessen D., Thyssen R. Weightless wealth. Determine the value of your company in the intangible asset economy. Liters, 2019. Pp. 310.

Информация об авторах

Кулеш Михаил Иванович – к.э.н., доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: kmiirk@yandex.ru

Сороквашина Каролина Алексеевна – студент 3 курса, направление подготовки «Управление персоналом», профиль «Экономика и управление», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: karolina.sorokvashina@yandex.ru

Authors

Kulesh Mickhail Ivanovich – Candidate of Economic Sciences, Associate professor, Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: kmiirk@yandex.ru

Sorokvashina Karolina Alekseevna – 3rd year student, training direction "Personnel Management", profile "Economics and Management", Irkutsk State University of Railway Transport, Irkutsk, e-mail: karolina.sorokvashina@yandex.ru