

Список цитируемых источников

1. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021—2025 годы [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 29 июля 2021 г., № 292 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P32100292>. — Дата доступа: 07.01.2023.
2. Экономическая энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://vocable.ru/termin/regionalnaja-politika.html>. — Дата доступа: 08.01.2023.
3. Динамика состава населения и социальная политика государства [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://profil.adu.by/mod/book/view.php?id=5787&chapterid=19904>. — Дата доступа: 08.01.2023.
4. Численность населения по областям и г. Минску [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/naselenie_6/dinamika-chislennosti-naseleniya/. — Дата доступа: 08.01.2023.

УДК 338

Е. В. Хацкевич

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи,
Республика Беларусь, liza.khatskevich.03@mail.ru*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ВЕДУЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (ОРГАНИЗАЦИИ)

Исследуемая статья посвящена роли человеческого капитала в развитии предприятия. Исследованы особенности человеческого капитала организации, определена роль человеческого капитала в повышении эффективности организации. Выявлено, что эффективность управления человеческим капиталом зависит от источников его формирования и инвестиций. В результате исследования представлена модель управления человеческим капиталом предприятия, а также предложены стимулы для сотрудников организации, чтобы грамотный подход позволит эффективно развить человеческий капитал на предприятии.

Ключевые слова: человеческий капитал; предприятие; источники формирования; модель управления; стимулы.

E. V. Khatskevich

*Institution of Education “Baranovichy State University”, Baranovichy, the Republic of Belarus,
liza.khatskevich.03@mail.ru*

HUMAN CAPITAL AS A LEADING FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF AN ENTERPRISE (ORGANIZATION)

The article is devoted to the role of human capital in the development of the enterprise. The features of the human capital of the organization are investigated, the role of human capital in increasing the efficiency of the organization is determined. It is revealed that the effectiveness of human capital management depends on the sources of its formation and investment. As a result of the research, a model of human capital management of the enterprise is presented, and incentives for employees of the organization are proposed so that a competent approach will allow the effective development of human capital in the enterprise.

Kew words: human capital; enterprise; sources of formation; management model; incentives.

Введение. Человеческий капитал определяет возможность рационального использования существующих факторов производства, определяющих конкурентоспособность продукции или оказываемых услуг. Это, безусловно, один из главных факторов роста предприятия, который обеспечивает её стабильное положение на долгосрочную перспективу. Роль человеческого капитала для предприятия нелегко переоценить, так как капитал человека характеризует степень эффективного и рационального использования ресурсов, а также уровень и качество менеджмента и маркетинга. Благодаря этому и оказывает значительное влияние на конкурентоспособность предприятия, стоимость и имидж предприятия.

Основная часть. Формирование человеческого капитала реализовываться в течение длительного периода времени обучения и подготовки человека к началу его трудовой деятельности. На протяжении трудовой деятельности работника человеческий капитал не только утрачивается, но и обогащается, приобретая практический опыт и знания, повышения квалификации, что в основном происходит в первой половине трудового периода. Понимание того, что непрерывное обучение в течение трудовой жизни является важным и необходимым составляющим процесса формирования человеческого капитала, даёт возможность повысить эффективность производительности труда, повысить уровень рентабельности предприятия.

Понятие человеческого капитал на уровень предприятия, организации, компании, фирмы перенес американский экономист Гэри Беккер.

Своей концепцией человеческого капитала Г. Беккер дал определенный толчок дальнейшему продвижению целой совокупности теорий: конкуренции, стратегии и развития фирмы и т. д. Так, он нашел различие и ввел в научный оборот понятия специальных и общих инвестиций в человека, придав особую

значимость специальному обучению и всем его составляющим. Он с уверенностью утверждал, что именно специальная подготовка работников формирует конкурентные преимущества фирмы, характерные и значимые особенности ее продукции и поведения на рынках, в конечном итоге, ее ноу-хау, имидж и бренд. А поскольку в такой подготовке работников напрямую заинтересованы именно компании и корпорации, то они и должны ее финансировать [1, с. 50].

Отличительная черта человеческого капитала — неотделимость его от своего носителя. Так, для «обычного» капитала на рынке есть два вида цен: во-первых, на его активы и, во-вторых, на потоки услуг, которые он предоставляет (оборудование или здание можно купить, а можно арендовать). Человеческий капитал можно только арендовать (наняв работника), сам человек не может быть предметом купли-продажи. В результате есть только одна цена — заработная плата за «аренду» человеческого капитала личности. Во всем остальном человеческий капитал подобен физическому, который является благом длительного использования, но с ограниченным сроком службы [2].

Человеческий капитал со временем изнашивается как физически, так и морально, то есть устаревают знания носителя человеческого капитала, снижается уровень квалификации, ухудшается здоровье человека, происходит естественная деградация личности. А если использовать экономическую терминологию, то изменяется стоимость человеческого капитала вследствие его «амортизации» [1, с. 46].

Чтобы замедлить этот процесс, запускается другой – процесс инвестирования. Механизм его реализации довольно непростой. Человеческий капитал, как функциональный вещественный капитал или актив, не может быть существен без инвестиций в «создание, ремонт, обновление». Разные исследователи, независимо друг от друга делают упор на одинаковые направления инвестиций в человеческий капитал: в образование, охрану здоровья, досуг, воспитание и т. д. Кроме того, авторы этой монографии хотят особенно подчеркнуть, что каждый человек является носителем человеческого капитала, и беспрекословно использует указанные услуги, а сами услуги в настоящее время имеют технологический характер.

И так, рассмотрим основные составляющие человеческого капитала, которые влияют на эффективность производительности труда на предприятии, которые представлены на рисунке 1.

Исходя из рисунка, можно сделать вывод, что каждая из составляющих человеческого капитала носит вероятностный характер. Одни составляющие можно рассмотреть, как независимые (самостоятельные) величины, другие — как условно зависимые. Например, в плохом состоянии здоровья человек вряд ли может приобрести высокие профессиональные знания и навыки.



Рисунок 1 — Источники формирования человеческого капитала на предприятии

Примечание. Источник: собственная разработка на основании источника [1, с. 53].

Однако плохое самочувствие не повлияет на его общую культуру и ценности. Чем выше вероятность каждого из компонентов, тем выше сам человеческий капитал. Увеличение лишь одной части составляющих приводит к незначительному общему увеличению человеческого капитала. Поэтому вероятность того, что высокий уровень человеческого капитала зависит от наличия всех его компонентов, а также от высокой вероятности того, что каждый из них будет существовать.

Данные источники требуют в себя инвестирование, т. е. затрат на осуществление. Так, к примеру:

- инвестиции в организационный потенциал (затраты на менеджмент, маркетинг, оптимизацию структуры, поглощение, слияние и др.);
- инвестиции в безопасность предприятия (обеспечивают накопление всех других составляющих человеческого капитала, реализацию творческого и профессионального потенциала персонала, эффективную операционную деятельность и конкурентное стратегическое развитие предприятия);
- инвестиции в здоровье персонала (вложения в социальную сферу);
- инвестиции в непрерывное обучение (вложение средств в образование, знания, квалификацию и опыт);
- инвестиции в знания, связанные с приглашением специалистов.

Человеческий капитал организации определяет эффективность использования производственного процесса, что, кроме того, сказывается на конкурентоспособности и стоимости предприятия. Использование человеческих ресурсов на предприятиях требует нового подхода к управлению – лидерства, мотивационной системы, приоритетов, стиля управления и т. д. Эти факторы являются средством оказания влияния на социально-экономические процессы человеческого капитала.

Экономическая эффективность предприятия зависит от эффективности использования и управления человеческим капиталом. Поэтому перед предприятием возникает определенный вопрос о том, как должно осуществляться управление человеческим капиталом, чтобы в результате анализа принимать меры по улучшению его эффективности.

В соответствии с этим, управление человеческим капиталом организации может быть основано на использовании модели циклической взаимозависимости мотивации сотрудников и результатов экономической деятельности организации. Данная модель представлена на рисунке 2.

Исходя из вышеприведенной модели управления человеческим капиталом, мотивация и стимулирование персонала являются немаловажными факторами повышения эффективности организации. Выделяют следующие примеры мотиваций для сотрудников:

- создание условий, соответствующих потребностям;
- обеспечение вознаграждением за требуемые результаты;
- формирование у персонала уверенности в достижении поставленных целей и задач;
- создание впечатления у персонала о высокой ценности вознаграждения.

Для системы повышения эффективности управления человеческим капиталом на предприятии следует разработать стандарты соответствия работника занимаемой должности. В случае, если специалист в соответствии с стандартами не соответствует занимаемой должности, он самостоятельно выбирает пути профессионального роста и четко придерживается их. В случае если компетентность специалиста в течение длительного периода не выросла, он будет отстранен от должности [3].

Мотивирование и стимулирование работников оказывают значительное влияние на развитие у рабочих таких важных характеристик их трудовой деятельности, как качество работы, результативность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т. д. Примерами могут выступать: надбавки и премии к заработной плате, гибкий график работы, приятная атмосфера коллектива, карьерный рост, доверие руководства и т. д.

Только исходя из вышесказанного предприятие получит положительный экономический эффект в виде повышения производительности труда и уровня рентабельности, а впоследствии и увеличение конечного финансового результата.



Рисунок 2 — Модель управления человеческим капиталом на предприятии

Примечание. Собственная разработка на основании источника [1, с. 60].

Заключение. Итак, изучение особенностей формирования капитала человека и его управления позволяет сделать следующие выводы:

- создание человеческого капитала начинается до начала трудовой деятельности и продолжается в течении значительного промежутка времени;
- на протяжении формирования человеческого капитала возникают ряд препятствий, преодоление или избежание их позволят предприятиям повысить конкурентоспособность и прибыльность;
- сформировать и использовать человеческий капитал в условиях современного функционирования предприятия нельзя без инвестиций, которые являются движущим фактором для того, чтобы получить высококвалифицированный человеческий капитал, соответствующий современным требованиям экономического развития;
- без четко сформированной модели управления человеческим капиталом практически невозможно добиться значительных результатов и успехов предприятия.

Список цитируемых источников

1. Зоткина, Н. С. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании : моногр. / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова. — Чебоксары : Среда, 2021. — 164 с.
2. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : моногр. / В. Т. Смирнов [и др.] ; под ред. В. Т. Смирнова. — М. : Машиностроение-1 ; Орел : ОрелГТУ, 2005. — 513 с.
3. Чернявская, А. С. Формирование и развитие человеческого капитала как важнейший фактор инновационного развития организации [Электронный ресурс] / А. С. Чернявская // Молодой ученый. — 2019. — № 42 (280). — с. 239-241. — Режим Доступа: <https://moluch.ru/archive/280/63198/>. — Дата доступа: 06.12.2022.

УДК 330.101:331.101.262

А. К. Ходас, А. О. Будько

*Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»,
Минск, Республика Беларусь, n.budko02@gmail.com*

ПОКАЗАТЕЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И СОЕДИНЁННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

Цель исследования — сравнить показатели человеческого развития и человеческого капитала Беларуси и США, чтобы на основании полученных данных сделать выводы об эффективности проводимой социальной политики в Республике Беларусь. Научная новизна работы заключается в подходе к изучению показателей человеческого развития и человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческое развитие; человеческий капитал; эффективность; продолжительность обучения; продолжительность жизни; национальный доход.

A. K. Khodas, A. O. Budko

*Educational Institution "Belarusian State Economic University",
Minsk, the Republic of Belarus, n.budko02@gmail.com*

HUMAN DEVELOPMENT AND HUMAN CAPITAL INDICATORS IN THE REPUBLIC OF BELARUS AND THE UNITED STATES OF AMERICA

The purpose of the study is to compare the indicators of human development and human capital of Belarus and USA in order to draw conclusions on the effectiveness of the social policy in the Republic of Belarus based on the data obtained. The scientific novelty of the work lies in the approach to the study of indicators of human development and human capital.

Key words: human development; human capital; efficiency; duration of training; life expectancy; national income.

Введение. Одним из наиболее важных и популярных во всем мире методов оценки развития человеческого капитала является Индекс человеческого развития, ранее известный как Индекс развития человеческого потенциала. Его расчетом занимается Организация Объединенных Наций и публикует в ежегодном сборнике, получившем название «Доклад о человеческом развитии». В рамках Программы развития Организации Объединенных Наций происходит составление докладов, отражающих качество человеческого развития, на различных уровнях (региона, государства и мира в целом). В итоговом докладе полученные данные собираются независимыми экспертами воедино. Последний опубликованный сборник датируется 2020 годом и носит название «Новый рубеж: человеческое развитие и антропоцен» [1].

Основная часть. Индекс человеческого развития представляет собой комбинированный показатель уровня развития человека в конкретном государстве. Он основан на измерении величины достижений каждой конкретной страны в 3 ключевых направлениях:

- 1) здоровье и долголетие — определяют с помощью показателя ожидаемой продолжительности человеческого века жизни при рождении;
- 2) доступ к знаниям и образованию — оценивают путем выявления ожидаемой и средней продолжительностей обучения;
- 3) достойный уровень жизни — получают в результате расчета валового национального дохода на душу населения.

Перечисленные показатели рассчитывают в виде числовых значений, располагающихся между 0 и 1. Вычислив среднее геометрическое каждого из них, можно составить единый показатель Индекса человеческого развития, который также не выходит за указанные границы. На основе полученных результатов, составляется рейтинг стран по уровню человеческого развития, при ранжировании происходит деление стран на 4 группы: с очень высоким, высоким, средним и низким уровнями человеческого развития.