

УДК 331.101

ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

© Раннев С.А., Алайцева Т.В.

e-mail: s.r.mo1441@gmail.com

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

В исследовании рассмотрены основные факторы, оказывающие влияние на эффективность человеческого капитала. На основе анализа статистических данных, а также обзора актуальных работ как отечественных, так и зарубежных авторов, обозначены основные проблемы в области управления человеческим капиталом. Даны рекомендации по повышению эффективности использования человеческих ресурсов за счёт влияния на эндогенные факторы предприятия.

Несмотря на то, что первые попытки выделения категории человеческого капитала и анализа его стоимости предпринимались ещё У. Петти, полноценная теория человеческого капитала была сформулирована только в 70-х годах XX в. Генри Беккером и получила широкое распространение в конце 80-х годов двадцатого века [1].

Чаще всего под человеческим капиталом понимают совокупность знаний, навыков, опыта, личностных и социальных качеств, позволяющих осуществлять трудовую деятельность с целью получения экономических благ [3].

По уровням выделяют: индивидуальный, организационный и национальный человеческие капиталы [2]. Последний оценивают при помощи интегральных показателей, самыми распространёнными являются:

1. HSI (ИЧК), рассчитываемый Всемирным банком (согласно данным которого Россия занимает 34 место) на основании таких показателей, как процент детей, доживающих до 5 лет, ожидаемая продолжительность обучения, результаты обучения (HLO), коэффициент выживаемости взрослых и процент низкорослости у детей. Основная проблема – низкий уровень выживаемости взрослого населения (121 место) [6].

2. HDI (ИЧР), рассчитываемый ООН (согласно данным которого Россия занимает 49 место) на основании таких показателей, как ожидаемая продолжительность жизни при рождении, ожидаемая и средняя продолжительность обучения, а также ВНД на душу населения по ППС. Стоит отметить такие проблемы, как относительно невысокая, по сравнению с другими развитыми странами, продолжительность жизни (женского населения – 71,2 года, мужского населения – 65,6 года), достаточно высокая степень гендерного неравенства (оценочный ВНД на душу населения у мужчин больше на треть; среди мужчин от 15 лет экономически активных – 71,8%, в то время как среди женщин – только 56,6%), высокий индекс потребительских цен относительно других развитых стран (168% относительно показателя 2010 года) [7].

К общим методам оценки эффективности человеческого капитала можно отнести: контроль за выполнением задач, мониторинг выполнения стандартов, оценку производительности труда сотрудников (общей, индивидуальной и средней), мониторинг изменения потерь из-за текучести кадров, мониторинг продаж по товарным группам, оценку количества реализованных проектов, а также мониторинг выбранных ключевых параметров производительности [4].

Факторы, влияющие на эффективность человеческого капитала, можно разделить на неконтролируемые (внешние) и контролируемые (внутренние). На наш

взгляд, целесообразна следующая классификация факторов: организационные (организационная структура, применяемые технологии), экзогенные (экономические и рыночные условия), трудовые (функции работников, компетенция, производительность, количество внеплановых остановок и т.д.), политические (политика государства, правила и положения, нормы) [5].

Общими принципами построения политики управления человеческими ресурсами должны быть: рациональный подход к разработке политики и принятию управленческих решений; гибкость политики управления человеческими ресурсами и провозглашение приоритета ценности сотрудника перед занимаемой им должностью; привлечение сотрудников к участию в управлении организацией, использование их идей и учёт их мнений; акцент на развитие сотрудника и оценка его влияния на организационный и управленческий процесс.

К основным проблемам в области управления человеческим капиталом можно отнести: высокую вариативность степени влияния перечисленных факторов на эффективность человеческого капитала; проблематичность оценки эффективности человеческого капитала и сложность прогнозирования результатов инвестирования в человеческий капитал; сложность в выборе ключевых показателей эффективности; проблематичность построения эффективной системы мотивации, которая приводила бы к повышению целевых показателей, ввиду сложности самой природы мотивации, а также нелинейности взаимосвязи между степенью мотивированности и результатами работы.

Подводя итог, можно предложить следующие меры по повышению эффективности человеческого капитала: сопоставление потребностей сотрудников с внешними условиями и коррекция задач организации; определение чётких целей и задач для работника; создание коммуникационных и информационных каналов для быстрого обмена информацией; установление взаимного доверия между сотрудниками, в том числе посредством создания открытой информационной системы, позволяющей работникам получать сведения о заработной плате других сотрудников и факторах, на неё влияющих; обеспечение возможности постоянно повышать свой уровень знаний и улучшать навыки.

Библиографический список

1. Нуреев Р. М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России [Текст] / Р. М. Нуреев // *Общественные науки и современность*. – 2009. – № 4. – С. 5-20.
2. Шульгина Е. В. Развитие человеческого потенциала [Текст] / Е. В. Шульгина // *Moscow Business School*. – 2008. – № 12. – С. 12-22
3. Goldin C. Human capital [Текст] / C. Goldin // *Handbook of cliometrics*. – 2016. – №2. – С. 55-86.
4. Kucharčíková, A., Tokarčíková, E., Ďurišová, M. Human capital efficiency in trading company [Текст] / *International Days of Statistics and Economics*. – 2015. – №9. – P. 892–901
5. Pouryazdan M., Soltani H., Lari M. A. Explaining the effects of factors affecting efficiency and effectiveness of human resources in Gachsaran Oil Company [Текст] / M. Pouryazdan // *Journal of Scientific Research and Development*. – 2015. – Vol. 2. – № 5. – P. 195-202.
6. Stromquist N. P. World Development Report 2019: [Текст] *The changing nature of work-By the World Bank /N. P. Stromquist*. – Washington: World Bank. – 2019. – 151 p.
7. United Nations Development Programme. Human Development Indices and Indicators: 2018 Statistical Update [Текст] / J. Selim. – NY. – 2018. – 123p.