

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ИСТОЧНИК УСТОЙЧИВОГО КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ

© 2022 О. К. Прохорова, И. В. Мозунов

*Воронежский институт высоких технологий (Воронеж, Россия)*

*В современной экономике организации оценивают значимость человеческого капитала как фактора успешности предприятия в большей степени, чем оборудование или помещение. Понятие человеческого капитала формируется из таких категорий, как здоровье, знания, квалификация, профессиональный, творческий и культурный опыт. Человеческий капитал в предпринимательстве обусловлен рядом факторов: образование, стремление к постоянному повышению квалификации, обладание и пополнение профессиональных навыков и умений, физическое и социально-психологическое здоровье. В статье рассматривается человеческий капитал как один из наиболее важных факторов конкурентного преимущества организаций.*

*Ключевые слова: конкурентное преимущество, человеческий капитал, человеческий потенциал, стратегическое управление человеческими ресурсами.*

В последние десятилетия в социально-экономических науках прочное место занимает концепция «человеческого капитала», согласно которой качество человеческого фактора является одним из основных источников производительного и социального развития современной экономики и общества [1].

Классическая экономическая наука в лице У. Петти, А. Смита, А. Маршала указывала на важность роли человеческого фактора и человеческого ресурса в производственной деятельности, но длительное время человеческий капитал считался только социальным (непроизводительным) фактором развития, то есть, затратным с точки зрения экономической теории. Во второй половине XX столетия отношение к человеческому капиталу постепенно кардинально изменилось, и теория человеческого капитала нашла свое конечное воплощение в работах американских учёных-экономистов Теодора Шульца «Теория человеческого капитала» (1960) и его последователя Гэри Беккера «Человеческий капитал: теоретические и эмпирический анализ» (1964). Теория человеческого капитала стала закономерным порождением институциональной теории, неоклассической теории, неокейнсианства и других частных экономических учений.

Заслуга Т. Шульца состоит в том, что он первым ввел понятие человеческого капитала как производительного фактора и впервые предложил рассматривать расходы на образование, повышение квалификации, здоровье не только как потребительские расходы, но и как инвестиции в будущее человека.

Согласно определению другого автора теории человеческого капитала – Г. С. Беккера – человеческий капитал в широком смысле представляет собой совокупность навыков, знаний и умений человека, а также физических качеств, позволяющих ему эффективно трудиться и приносить доход себе, работодателю и иным субъектам [2]. Экономический смысл понятия человеческий капитал формировался постепенно и на первом этапе его содержание ограничивалось знаниями и способностью человека к труду. Так Г. С. Беккер в качестве основного способа капитализации природных способностей человека первоначально рассматривал образование. Впоследствии в структуру человеческого капитала были включены капитал профессиональной подготовки (квалификация, навыки, производственный опыт), обладание экономически значимой информацией и мотивацией к экономической деятельности,

---

Прохорова Ольга Константиновна – Воронежский институт высоких технологий, канд. техн. наук, доцент.  
e-mail: [roza\\_pochta@list.ru](mailto:roza_pochta@list.ru).

Мозунов Иван Владимирович – Воронежский институт высоких технологий, студент.

капитал здоровья, капитал миграции (уровень мобильности) и т. д.

Важнейшим вопросом содержательной интерпретации человеческого капитала выступает его структура. В этом плане интересен подход Д. И. Асланова, согласно которому человеческий капитал выступает как комплекс социально-экономических, духовно-психологических и иных параметров человеческих ресурсов [3]. По его мнению, в нем можно выявить следующие структурные элементы: уровень образования, способность к самоорганизации, адаптивные качества, качество труда, уровень культуры, менталитет, производственный опыт, управленческие и предпринимательские способности, менталитет, когнитивные и творческие способности, состояние здоровья, стрессоустойчивость.

Как мы видим, смысл и содержание человеческого капитала не сводится только к производственно-финансовым параметрам или к технико-инструментальному пониманию. Человеческий капитал как интенсивный фактор развития социума предполагает эффективность вложения и отдачи в такие социальные сферы как воспитание, образование, здравоохранение, культура, составляя значительную часть в росте национального богатства в развитых странах.

Качество человеческого капитала связывают с экономическими и демократическими свободами, инновациями, креативным мышлением и наукоемкими технологиями, а также необходимостью систематических инвестиций в него со стороны государства. Инновационно-креативное содержание человеческого капитала не может сводиться сводятся к сугубо инструментально-технологическим параметрам. Оно предполагает наличие специфических ценности, к числу которых можно отнести и стремление к получению социально значимых результатов, и формированию сообществ людей с выраженной склонностью к продуктивному, созидательному действию, и открытости к позитивным влияниям со стороны других культур; распознаванию и усвоению цивилизационно-значимых достижений и т. д.

Именно формирование информационного общества выдвинуло на передний план в качестве составляющих человеческого капитала знания, образование, здоровье, качество жизни населения и самих ведущих

специалистов, определяющих креативность и инновационность национальных экономик.

Теория человеческого капитала сыграла не только важнейшую методологическую роль в прорывных достижениях экономической науки, но оказывает огромное воздействие на социальную политику и практику целого ряда стран, определяющих основные направления общественного прогресса. В современных социальных исследованиях все чаще встречается проблематика человеческого капитала (и сопряженных с ним понятий - человеческого потенциала, трудовых ресурсов, человеческого фактора). Использование этого понятия обнаружило необходимость конкретных исследований всех составляющих человеческого ресурса и факторов его формирующих. Немаловажный интерес представляет вопрос о конкретно-исторических условиях и процессах, определяющих социально-демографический профиль конкретного общества, раскрываемый через понятие человеческий потенциал, и реализующих определенные сценарии преобразования его в человеческий капитал. В реализации этой задачи большой интерес представляет работа Капкаева Ю. Ш. [4]. В исследовании исторических особенностей формирования человеческого капитала российского общества автор использует понятие «человеческий потенциал», характеризующее совокупность человеческих качеств, которые, возможно, и не реализуются на рынке труда, но являются необходимой предпосылкой качества жизни.

Компонентами человеческого потенциала являются социально-демографическая, социально-экономическая, социально-культурная и инновационно-деятельностная составляющие, которые можно измерить с использованием сохранившихся историко-статистических данных, полученных в ходе переписей, ревизий и других форм учета населения.

Карпова Т. П. в своей работе выделяет внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование базовых характеристик человеческого потенциала населения, и позволяющие проследить преобладание в тот или иной исторический период каждого из них [5]. К внешним факторам отнесены: природно-климатические условия определяющие экономическую специализацию территории, способствующие формированию

предпосылок развития городской экономики и опосредованно воздействующие на социокультурный и социально-экономический состав населения территории (города); государственная политика, включающая отношения «центр– регион», принимающая управленческие решения в разных сферах: градостроительстве, экономике, образовании, культуре, здравоохранении, в вопросах социальной (в т. ч. национальной) и демографической политики. К внутренним факторам относится: городскую экономику (производство, торговля, строительство, транспорт и проч.), включающая также социально-экономические особенности и исторические предпосылки развития территории.

Семья и государство остаются основными заинтересованными участниками формирования человеческого потенциала, но по-разному: семья вкладывает в будущее своих членов – в первую очередь детей, – ориентируясь на запросы глобального рынка труда; государство заинтересовано в росте национального богатства и борется за лидерские позиции в мировом сообществе. Заметную роль в формировании человеческого потенциала стали играть общественные организации, в том числе благотворительные, цель которых – поддержка науки, образования, помощь талантливой молодежи. Появился такой вид инвестирования как самообразование, имеющее принципиальное значение в условиях перехода к системе непрерывного образования. Наряду с государственной и частной образовательной средой складывается система корпоративного обучения, включающая создание собственных учебных центров, осуществляющих повышение квалификации сотрудников.

Таким образом, понятие человеческого капитала играет не только важнейшую методологическую роль в экономической науке, но фактически является той междисциплинарной категорией, использование которой обеспечивает системность и комплексность исследования в любой области социально-гуманитарных исследований.

Человеческий капитал представляет собой капитал, заработанный и приобретенный человеком в форме таких аспектов квалифицированной практики, как опыт, способности, навыки, образование и т. д., который используется человеком в определенной сфере жизни и является фактором роста

производительности труда и, в результате, повышения эффективности производства. В наши дни человеческий капитал считается наиболее важным элементом конкурентного преимущества в большинстве организаций. Человеческий капитал – это всего лишь один из нематериальных активов организации; это в основном все компетенции сотрудников внутри организации. Эти компетенции представляют собой различные навыки, образование, опыт и потенциал трудовых ресурсов организации. Считается, что если компания знает, как успех организации зависит от ее человеческого капитала, то она может эффективно им управлять. Развитие человеческого капитала в организации является главной задачей для руководителей при разработке будущих конкурентных стратегий.

Динамичный и сложный конкурентный рынок создал значительную неопределенность для фирм, однако и в условиях неопределенности можно эффективно функционировать. Конкуренты всегда стараются нанять лучших людей для работы, поэтому компании должны постоянно оценивать человеческий фактор. Способность создавать уникальную команду является наиболее экономически эффективным способом создания устойчивого преимущества организации. Широко распространено мнение, что участие сотрудников, расширение их прав и возможностей и создание комфортных рабочих мест, включая командную производственную систему, обширное обучение сотрудников и условное стимулирование производительности, улучшают эффективность организации.

Стратегическое управление человеческими ресурсами или человеческим капиталом – это средство получения конкурентного преимущества через один из самых важных активов: своих сотрудников. Другие источники конкурентного преимущества, такие как технологии и физические ресурсы, сравнительно легче имитировать и передавать. Поэтому решающим дифференцирующим фактором между компаниями может быть то, как развиваются трудовые ресурсы в конкретной организации. Человеческий капитал стал критически важным для конкурентоспособности, организации и соответственно трансформировалась роль стратегического лидера. В конкурентной среде использование организационных ресурсов считается решающим, организации с исключительными

внутренними и внешними ресурсами получают преимущество перед конкурентами.

В современных условиях человеческий фактор стал жизненно важным для получения конкурентного преимущества. Компании, стремящиеся к достижению конкурентного преимущества, должны согласовывать свои бизнес-стратегии с кадровыми стратегиями. Стратегическое руководство организаций никогда прежде не сосредоточивало столько внимания на развитии и управлении человеческим капиталом, поскольку для получения конкурентного преимущества они должны развивать и управлять человеческим капиталом, превосходящим конкурентов.

Стратегическое лидерство фокусируется на эффективности человеческого капитала, его ценности, производительности, послужном списке и операционной эффективности. Руководство фирмы должно подготовить стратегический план и политику относительно будущего компании. Предполагается, что человеческий ресурс является наиболее важным фрагментом любой организации, и руководители должны внимательно следить за этой областью деятельности фирмы, дабы создать устойчивое конкурентное преимущество.

Ученые и исследователи человеческих ресурсов однозначно сходятся во мнении, что руководители должны прилагать постоянные усилия для организации программ развития и повышения квалификации сотрудников. Отношения руководства с подчиненными, особенно с нижестоящим сотрудником считаются очень важными. Эффективные стратегические лидеры концентрируются на продвижении способности к изменениям во всем человеческом капитале компании, а не на том, чтобы быть уверенными в том, что определенные изменения произойдут в определенный момент времени.

Таким образом, наиболее важным аспектом успешного стратегического лидерства является обеспечение направления, влияния, содействия и расширения возможностей таким образом, чтобы все члены организации реализовали свой потенциал, что создает ценность для организации. Человеческий фактор в стратегиях организаций долгое время игнорировался, лишь в последнее время он приобрел большое значение, и менеджмент организаций начал осознавать, что человеческий фактор имеет решающее значение в создании и поддержании конкурентного преимущества.

Предполагается, что человеческий капитал следует рассматривать на уровне формулирования организационной стратегии, при этом необходимо преобразовывать человеческие ресурсы организации в конкурентное преимущество, подразумевающее, что человеческий фактор должен быть равноправным партнером как в формулировании, так и в реализации конкурентной стратегии организации. Всякий раз, когда организация формулирует свою стратегию деятельности, она требует выявления, анализа и балансирования внутренних сильных и слабых сторон, а также внешних угроз и возможностей. Эта интерпретация касается общей стратегии организации, но большое внимание следует уделять внутренним ресурсам и особенно человеческому капиталу. Человеческий фактор служит движущей силой при разработке стратегии, организации необходимо строить свои задачи на основе человеческих возможностей для получения конкурентного преимущества [6].

Общепринятым считается, что для получения конкурентных преимуществ необходимо сосредоточиться на инновациях, повышении качества и снижении затрат человеческого капитала, но практика показала, что организации с выстроенной стратегией, в которой учтен потенциал человеческого капитала имеют более высокие уровни годовой прибыли, роста и общей производительности, чем организации с менее рациональной практикой.

Эффективность человеческого капитала в основном зависит от способности стратегического руководства формулировать и осуществлять политику в области человеческого капитала. Лидерство, которое порождает, мотивирует, вдохновляет и очаровывает людей, трансформирует их для достижения долгосрочной цели. Руководство организации должно уметь создавать в людях единство, гордость и сопричастность, чтобы они могли давать максимальную отдачу. Человеческий капитал, если им правильно управлять, может создать ценность для фирмы в виде увеличения доходов, повышения удовлетворенности клиентов, повышения качества продукции и услуг, повышения производительности и снижения издержек. Это утверждение предполагает, что человеческий фактор может увеличить ценность фирмы и ценность производства конкурентного преимущества.

Стратегическому руководству необходимо получать знания о ситуации с человеческим капиталом в организации или за ее пределами; это поможет им принимать успешные и конкурентоспособные решения относительно найма, развития и сохранения человеческого капитала. Теория и практика в области человеческого капитала должна регулярно подвергаться тщательному анализу на предмет любых изменений в соответствии с конкурентной средой. Изменения процедуры и применения теоретических знаний в области человеческого капитала должны анализироваться для оценки их влияния на результаты деятельности организации.

Знания являются стратегически ключевыми для компаний, работающих и растущих в условиях конкурентного рынка. Внутреннее развитие человеческого капитала не всегда обеспечивает достаточное количество квалифицированных кадров, что создает необходимость привлечения новых сотрудников. Для поиска и отбора эффективных сотрудников необходимо понимать механизм формирования и развития человеческого капитала: он объясняет цепочку развития человеческого капитала, которая начинается с поиска и заканчивается удержанием.

Механизм описывает несколько модификаций в развитии человеческого капитала, он начинается с поиска. Деятельность по поиску подходящего человеческого капитала стала очень важной в последнее время, потому что поиск высококвалифицированных сотрудников является сложным процессом. Следующим шагом является оценка потенциальных сотрудников с помощью различных тестов. Эти тесты должны помочь оценить умственные способности человека, чтобы справиться с работой в условиях высокой конкуренции. На следующем этапе осуществляется размещение человеческого капитала на соответствующей работе.

Эффективность человеческого капитала оценивается с помощью результатов анализа. Он помогает руководству ранжировать человеческий капитал, решая при этом какого сотрудника сохранить на длительный период времени, а какой работник является ценным и может быть использован для создания устойчивого преимущества. И завершающим этапом в формировании человеческого

капитала для стратегического руководства является развитие потенциала сотрудников.

Для того чтобы удержать ценного сотрудника, руководству необходимо создать путь проверенного человеческого капитала, а не делить его по категориям. Оценка может создать враждебность и деморализацию в человеческом капитале, каждый сотрудник в этом пуле должен быть адекватно и одинаково вознагражден и признан. Впоследствии этих сотрудников следует развивать с помощью различных тренингов, чтобы сделать их недосыгаемыми для конкурентов.

Таким образом, развитие человеческого капитала становится доступным методом для любой организации, ожидающей своей капитализации. Его развертывание в соответствии со стратегическим планом компании принесет реальные выгоды, которые, в свою очередь, принесут большую пользу компании. Эффективный человеческий капитал может быть использован для создания конкурентных преимуществ компании.

#### **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Лаврова Л.А. Экономический рост и человеческий капитал / Л. А. Лаврова. – Омск: Изд-во Омского гос. ун-та, 2018. – 132 с.
2. Смыслов Д. А. Построение индикатора человеческого капитала социальных групп / Д. А. Смыслов. – М.: Синергия, 2018. – 249 с.
3. Асланов Д. И. Человеческий капитал – важнейший фактор экономического развития / Д. И. Асланов // Известия УрГЭУ. – 2020. – № 2. – С. 71-75.
4. Капкаев Ю. Ш. Анализ качества человеческого капитала в условиях развития цифровой экономики / Ю. Ш. Капкаев // Вестник ЧелГУ. – 2021. – № 3 (425). – С. 158-167.
5. Карпова Т. П. Человеческий потенциал и его влияние на деятельность организации / Т. П. Карпова // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Новая наука: история становления, современное состояние, перспективы развития» – Уфа: Аэтерна, – 2020. – Т. 1. – С.64-66.
6. Стрижова А. М. Человеческий капитал, понятие и сущность / А. М. Стрижова // Синергия Наук. – 2021. – № 34. – С. 181-187.

## HUMAN CAPITAL AS A SOURCE OF SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE ORGANIZATION

© 2022 O. K. Prokhorova, I. V. Mogunov

*Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)*

*In the modern economy, organizations value the importance of human capital as a factor in the success of an enterprise to a greater extent than equipment or premises. The concept of human capital is formed from such categories as health, knowledge, qualifications, professional, creative and cultural experience. Human capital in entrepreneurship is determined by a number of factors: education, the desire for continuous professional development, the possession and replenishment of professional skills and abilities, physical and socio-psychological health. The article considers human capital as one of the most important factors in the competitive advantage of organizations.*

*Keywords: competitive advantage, human capital, human potential, strategic human resource management.*