

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2020, №6, Том 12 / 2020, No 6, Vol 12 <https://esj.today/issue-6-2020.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/14ECVN620.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Симонин П.В., Богачева Т.В., Подсевалова Е.Н. Влияние человеческого капитала на ключевые показатели финансово-хозяйственной деятельности организации // Вестник Евразийской науки, 2020 №6, <https://esj.today/PDF/14ECVN620.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Simonin P.V., Bogacheva T.V., Podsevalova E.N. (2020). The impact of human capital on the key indicators of the organization's financial and economic activities. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 6(12). Available at: <https://esj.today/PDF/14ECVN620.pdf> (in Russian)

УДК 331.101

ГРНТИ 06.77.02

Симонин Павел Владимирович

ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте», Москва, Россия
Доцент кафедры «Рекламы и человеческих ресурсов»
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», Москва, Россия
Доцент кафедры «Экономической теории»
Кандидат экономических наук, профессор РАЕ
E-mail: simonin-p@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1991-8925>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624448

Богачева Татьяна Вячеславовна

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва, Россия
Доцент «Высшей школы бизнеса, менеджмента и права»
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: tvbogacheva@mail.ru

Подсевалова Елена Николаевна

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва, Россия
Доцент «Высшей школы бизнеса, менеджмента и права»
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: 4955818347@mail.ru

**Влияние человеческого капитала
на ключевые показатели финансово-хозяйственной
деятельности организации**

Аннотация. В статье, рассматриваются вопросы взаимосвязи человеческого капитала и ключевых показателей финансово-хозяйственной деятельности организации. На основе системного и институционального подхода показано, что для раскрытия человеческого капитала важно рассматривать поведение агента в условиях оппортунистического поведения на основе анализа структуры человеческого капитала, который трансформируется и является микрогетерогенным, т. е. зарождается в зависимости от определенных способностей и квалификации в процессе социализации и профессиональной адаптации и реализуется на индивидуальном уровне в виде производительности труда, а на макроэкономическом уровне в качестве скорректированного индекса человеческого капитала с учетом реального валового внутреннего продукта. В результате анализа выявлено что меняющиеся технологии создают такие рабочие места, где человеческие ресурсы должны владеть определенными знаниями, т. е.

формируют капитал, который является продуктом осмысленного инвестирования и источником конкурентного преимущества. Одновременно исследование показало положительную связь человеческого капитала, ресурсов и внутрифирменных финансовых показателей с определенными способностями и квалификацией в зависимости от основных особенностей субъектов социально-трудовых отношений (работник – предприниматель), который по-разному может обеспечить поступление прибыли. Авторы, ссылаясь на авторитетных ученых, показывают, что норма отдачи от инвестиций в образование должна быть ~6–8%. В то же время на дифференциацию заработной платы в разрезе отдельных категорий персонала влияет не только уровень образования, но и сфера экономики, в которой работает индивид. По результатам теоретико-методологического исследования и расчетов доказываем, что Россия отстает от тройки стран с высоким уровнем индекса человеческого капитала. Поэтому для нашей страны необходимо обеспечить ежегодный прирост реального валового внутреннего продукта и пропорциональный рост производительности труда чтобы в будущих периодах приблизиться к странам с высоким уровнем индекса человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческие ресурсы; работники; ключевые показатели деятельности; человеческий капитал; индекс человеческого капитала; таланты; способности; знания; навыки; производительность труда

Введение

Способность отдельных людей и стран извлекать выгоду из формирующейся экономики знаний во многом зависит от их человеческого капитала – их образования, навыков, талантов и способностей при этом ключевым моментом становится – управление талантами в компании [1, с. 107–113].

Цель исследования – разработка научно-методических основ формирования человеческого капитала и оценка его влияния на ключевые показатели финансово-хозяйственной деятельности организации.

В результате правительства стран все больше озабочены повышением уровня человеческого капитала. Сегодня очевидно, что решение данных проблем справедливо и в условиях цифровой экономики и эпидемиологических факторов [2, с. 15–23] и наметившихся тенденций информационного обеспечения управления и экономической системы [3, с. 100–104]. Такое исследование поможет нам обнаружить, какие факторы будут влиять на человеческий капитал в условиях распространения технологий на рынке труда [4, с. 91–97].

Одним из наиболее важных способов достижения этой цели является образование и профессиональная подготовка, которые сегодня рассматриваются как все более важные факторы стимулирования экономического роста. И, в частности, это связано с предпосылками формирования проблем в условиях противоречивых тенденций в глобальной экономике [5]. Поэтому важно учитывать кроме вышеуказанного – стратегию развития современного образования [6, с. 98–107].

Чтобы повысить эффективность разработки и осуществления политики, требуется иметь больше информации и более точно измерять базовый человеческий капитал – даже там, где

наблюдается полная готовность инвестировать в него¹. Особенно это касается стратегических ориентиров в управлении человеческим обществом [7, с. 7–15].

Человеческий потенциал приобретает все большее значение для обучения на протяжении всей жизни и в особенности это касается в условиях гуманизации современной экономики [8, с. 7–14].

Прежние рабочие места перемещаются в те места, где рабочая сила дешевле, в то время как быстро меняющиеся технологии формируют такие рабочие места, где рабочие должны владеть определенными знаниями, чтобы выполнять свою работу. В результате люди должны продолжать развивать свои навыки и способности на протяжении всей своей трудовой жизни².

«Люди, их способности и таланты – человеческий капитал, то есть основной фактор развития и роста национальной экономики. Без людей невозможно дальнейшее внедрение новых высоких технологий в масштабах отдельных фирм, отраслей и страны в целом, разработка новых и более совершенных компьютерных программ, новых знаний и т. д.» [9, с. 3050]. Однако на протяжении многих десятилетий общество находилось не только в слабой интеллектуальной нищете, но и демографическом провале [10, с. 58–67].

Методология

Для решения поставленных целей использовались общенаучные и специальные методы: дедукции и индукции, статистического анализа, аналитический, сравнения и ситуационного анализа. В исследовании посвященном влиянию человеческого капитала на ключевые показатели финансово-хозяйственной деятельности организации, была использована двухчастная методология. Во-первых, был применен системный подход в его самом общем виде, когда сам человеческий капитал рассматривался с учетом обратной связи с точки зрения результирующих показателей с учетом уровня образования (навыков), влияния на производительность труда и др. При этом системность выразилась в том, что проблема была представлена структурно на основе оценки влияния человеческого капитала на реальный объем производства с учетом макроэкономических показателей. Во-вторых, использовался институциональный подход и показано, что для раскрытия человеческого капитала применительно к ключевым показателям деятельности организации важно рассматривать поведение агента в условиях оппортунистического поведения.

Результаты

Прежде чем проанализировать использование человеческого капитала в организациях рассмотрим категорию «человеческий капитал» с точки зрения *ретроспективы*.

Термин «человеческий капитал» использовался в 1950-х и 1960-х годах экономистами, которые признают связь между экономическим ростом, повышением доходов и уровнем

¹ Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/wdr2019>, с. 12. DOI: 10.1596/978-1-4648-1328-3 // (дата обращения: 02.11.2020).

² Human Capital: How what you know shapes your life [Электронный ресурс]. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264029095-sum-en.pdf?expires=1604408765&id=id&accname=guest&checksum=25CFEA614BCAB7F2E566A0E5C5CF192A> // (дата обращения: 25.10.2020).

подготовки рабочей силы. Именно это может в конечном счете повлиять на качество жизни человеческих ресурсов и населения России [11, с. 7–14].

Понятие человеческого капитала закрепилось в экономической литературе уже с 1961 года, когда в американском экономическом обозрении была опубликована статья Шульца «инвестиции в человеческий капитал». В своей работе он рассматривает человеческий капитал так же, как и физический.

Знания и навыки согласно его трактовке формируют капитал, и он является продуктом осмысленного инвестирования. Как и любая другая форма капитала, человеческий капитал может использоваться более эффективно, способствуя повышению производительности труда в качественном и количественном выражении. Поэтому человеческий капитал определяется как денежная и не денежная деятельность, влияющая на будущие доходы организации. Эти виды деятельности включают школьное образование, обучение на рабочем месте, медицинские расходы, перемещение, поиск информации о ценах и доходах³.

Человеческий капитал является достаточно критичной категорией в различных дисциплинарных областях, охватывающих от макроэкономики, где эта концепция была первоначально разработана до микроуровня, например, психологии, которые сосредоточились на индивидуальных различиях в знаниях, навыках, способностях и других талантах, где признается важность человеческого капитала для повышения эффективности деятельности фирмы. Исследование таких новых институциональных форм инициирует исследователей изучать факторы повышения качества интеллектуального капитала [12, с. 97–106]. Поэтому использование человеческого капитала по своей сущностной характеристике – реконструированная система парадигмы оптимального обеспечения национальной безопасности России [13, с. 18–25].

Другие исследователи акцентировали внимание на стратегическом управлении которые начали выявлять ресурсы фирмы, соответствующие основным критериям (ценные, редкие и поддающиеся имитации), человеческий капитал был выделен в качестве ресурса, который может помочь фирмам достичь конкурентного преимущества и в конечном итоге более высоких показателей. Основная идея заключалась в том, что человеческий капитал потенциально может быть источником конкурентного преимущества. Одновременно первоначальные исследования показали положительную связь человеческого капитала, ресурсов и внутрифирменных финансовых показателей [14, с. 36].

Вспомним что переход экономики из одного равновесного состояния в другое в результате действий новаторов Й. Шумпетер назвал экономическим развитием. И поэтому исходя из такого понимания капитала, он признавал лишь его денежную форму. Несмотря на это он обращает внимание на наличие предпринимательских способностей. В своем труде «Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия» он указал что «поведение», и «тип» предпринимателя и изобретателя различны: как неодинаково то, что они делают, так неодинаковы их способности делать... Награды достаются талантливым, энергичным, работоспособным, но, если бы можно было измерить общий уровень конкретной способности или долю личного вклада в коммерческий успех, мы, наверно, установили бы, что полученный денежный выигрыш не пропорционален ни первому, ни второму показателям» [15, с. 158]. Поэтому до сих пор отсутствует методика анализа применительно к человеческому капиталу и применения соответствующей модели оценки [16, с. 27–36].

³ Assessment of Human Capital and Development. Contributions from Structural Funds [Электронный ресурс]. URL: http://aei.pitt.edu/94159/1/Lucrare_ACADEMOS_pdf.pdf // (дата обращения: 12.10.2020).

Возникает проблема различия способностей для разных категорий человеческих ресурсов. Т. е. наличие у людей определенных способностей и квалификации в зависимости от основных особенностей субъектов социально-трудовых отношений, может по-разному обеспечить поступление прибыли. Поэтому «профессионалы, работающие в этой парадигме, принципиально имеют дело не со статикой, а динамикой развития, а потому вынуждены находиться в ситуации самоопределения, уточнения норм профессиональной деятельности для ее выполнения в постоянно изменяющейся ситуации»⁴. Именно поэтому в некоторых случаях альтернативная стоимость специфических активов оценивается выше конкретной организацией по сравнению с рынком (например, навыки программиста, который досконально знает программное обеспечение, специально созданное для данной фирмы).

Названная характеристика позволяет отметить одну методологическую характеристику, которая наблюдается в функционирующих организациях: фундаментальное различие между накоплением реального капитала и человеческого капитала. Хотя обе формы накопления капитала могут иметь убывающую отдачу, для накопления капитала она применима на уровне фирмы или совокупности, в то время как для человеческого капитала она применима на индивидуальном уровне, поскольку человеческий капитал воплощен в людях. Полагая что способности имеют определенное значение и различаются, уменьшение отдачи от образования подразумевает, что распределение человеческого капитала/образования имеет значение для общего уровня человеческого капитала. Естественно, что в такой трактовке важно использовать методику, ориентированную на определение различных норм в том числе и по использованию человеческого капитала [17, с. 75–81].

В данном контексте становится понятна потребность социальных выгод от инвестиций, в человеческий капитал которые будут больше, если эти инвестиции распределяются между отдельными индивидами. Уменьшение прибыли не распространяется на индивидуальный уровень, и поэтому социальные выгоды от инвестиций в реальный капитал не зависят напрямую от распределения между отдельными лицами. В отношении реального капитала было доказано, что неравенство может способствовать накоплению капитала и, следовательно, росту (доходу на душу населения).

Ранние эмпирические исследования измеряли образование в количественном измерении (например, доля населения, достигшего образования, измеряемая в годах обучения). Эти исследования, как правило, показывали положительное, но не очень большое влияние образования на производительность труда. Более поздние исследования включают как количественные, так и качественные показатели образования, и как правило, имеют значительное значение для роста производительности труда. Образование в качественном измерении по меньшей мере так же важно, как и образование в количественном измерении (годы обучения/уровень образования). Также установлено, что качество образования для широких групп населения на рынке труда не менее важно, чем для образования элиты.

В другом направлении эмпирической работы обосновывалась роль государственного сектора (размер и состав) в обеспечении экономического роста. Исследования показывают, что различные государственные расходы имеют различные последствия для роста. Структура расходов имеет значение, и так называемые продуктивные или активные расходы, такие как образование, оказывают положительное влияние на экономический рост [18, с. 18].

В контексте вышесказанного формальное профессиональное обучение является неплохой инвестицией для фирм, возможно, приносящей сопоставимую отдачу от инвестиций в физический капитал, либо от инвестиций в школьное образование. Другие ученые

⁴ Профессиональное образование в России и за рубежом. Научно-образовательный журнал. 1 (29) 2018 [Электронный ресурс]. URL: [http://www.prof-obr42.ru/Archives/1\(29\)2018.pdf](http://www.prof-obr42.ru/Archives/1(29)2018.pdf) // (дата обращения: 02.11.2020).

анализируют теоретические основы и модели, связанные с развитием сотрудников и влиянием на производительность труда, и разрабатывают предложенную модель, которая объясняет взаимосвязь между переменными развития сотрудников (обучение сотрудников, рост навыков, отношение сотрудников) и переменной производительности сотрудников. Заметим в указанном контексте, что все больше возрастает значимость профессионального бизнес-обучения который является особым вектором развития персонала [19, с. 95–101].

Однако важно задаться вопросом: оказывает ли образование, навыки/компетентность и обучение на эффективность работы компании? Оказывается, что обучение, проводимое фирмами для сотрудников, характеризуется не общим или конкретным характером, а тем, что необходимо для того, чтобы оставаться впереди конкурентов. В результате в условиях перехода к инновационной траектории развития может повыситься конкурентоспособность отечественных предприятий [20, с. 46–53]. Более поздние исследования также показывают, что инвестиции в обучение приносят существенную прибыль фирмам, даже если сотрудники могут использовать это обучение в других фирмах. В качестве предварительного замечания отметим, что при этом важно учитывать роль ключевых показателей эффективности в управлении предприятием [21, с. 50–54].

Причем такой подход предопределяет институциональную среду, в которых принципалы получают прибыль. Доказательства того, что работодатели получают прибыль от инвестиций в обучение, эмпирически поступают из разных стран, включая Великобританию, Францию, Ирландию, Нидерланды, Швецию и США. Большинство этих исследований показывают, что тренинг влияет на производительность, а не наоборот. Влияние образования и навыков/компетентности на такие аспекты, как производительность и инновации, как правило, оказывается положительным и значительным, хотя связь с прибыльностью может быть менее ожидаемой.

Другие результаты свидетельствуют о том, что обучение и всесторонняя практика управления человеческими ресурсами тесно связаны с инновационным потенциалом фирм. Отсутствие исследований, связывающих малые и средние предприятия, условия на рынке труда (системы) и социальных партнеров с политикой компании в области профессиональной подготовки и показателями эффективности, такими как производительность или прибыльность, затрудняет выводы по этим аспектам. Это дает стимул для более тщательного изучения подобных вопросов в будущем [22, с. 255]. Полагаем, что в дальнейшем мы сможем показать значимость разных параметров, влияющих на трудовые ресурсы в условиях развития, например, рынка робототехники [23, с. 91–98].

Очевидно, что некий объем инвестиций в человеческий капитал обеспечивает оценку роли знаний и навыков, приобретенных в результате образования и профессиональной подготовки, в экономическом росте и росте производительности. Их можно сопоставлять с другими видами инвестиций, такими как инвестиции в машины и оборудование, здания, сооружения и научные исследования и разработки, для обеспечения более глубокого понимания их относительного значения для экономического роста. Оценки совокупного запаса капитала в расширенном балансе активов и пассивов позволяют получать информацию о динамике совокупного запаса капитала и устойчивости развития экономики⁵.

Но и в этом случае не всегда это удастся т. к. с точки зрения Е. Мюллера в процессе отбора и последующего заключения договора необходимо выявлять оппортунистов, а также для снижения рисков компании от недобросовестного поведения агента. Поэтому в случае если

⁵ Руководство по измерению человеческого капитала [Электронный ресурс]. URL: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2016/ECECESSTAT20166_R.pdf // (дата обращения: 02.11.2020).

«требования к навыкам и квалификации работников являются низкими и контроль кандидатов недостаточен, то потенциальные оппортунисты легко могут найти работу, которая позволит им «обманывать» принципала» [24, с. 34]. Если признать вышеуказанное, то поведения агента в социально-трудовой среде не может быть достаточно объяснено без анализа качественной целостности креативности агента [25, с. 103–110].

Однако уровень конкретной способности и креативности может быть связан с врожденными способностями т.е. «работники могут иметь различное количество навыков/человеческого капитала. Исследования в области биологии/социальной биологии эмпирически показали, что существует некоторый компонент IQ, который имеет генетическое происхождение»⁶. В то же время Нобелевский Лауреат Т. Шульц указывает на наличие врожденных и приобретенных навыков. Они важны и в них возможно инвестировать поскольку в дальнейшем они будут формировать человеческий капитал. К тому же Гэри Стэнли Беккер в своей классической книге, написанной в 1964 году под названием «Экономическое развитие при неограниченном предложении рабочей силы», подчеркнул важность инвестиций в образование, профессиональную подготовку, навыки, здоровье и другие ценности человека [26, с. 57].

Речь здесь идет уже не только об инвестициях в человеческий капитал или количестве навыков, а прежде всего о человеческом капитале, который увеличивает эффективные единицы труда, тем самым делая работников более производительными. Хотя человеческий капитал потенциально применим ко всем видам работ, задач, профессий и отраслей, спрос на человеческий капитал не является однородным во всех областях, т.е. некоторые виды деятельности являются более трудоемкими, чем другие. Следовательно, увеличение предложения человеческого капитала в экономику будет иметь тенденцию к увеличению относительного объема производства этих видов деятельности, требующих высокой квалификации, и, следовательно, к снижению вознаграждения за квалификацию, которой обладают образованные работники⁷.

Наоборот, в глобальной бизнес-среде не может функционировать человеческий капитал без удовлетворенности результатами своего труда. По словам Маримуту Эль Тала, человеческий капитал относится к процессам, связанным с обучением, образованием и другими профессиональными инициативами с целью повышения уровня знаний, навыков, способностей, ценностей и социальных активов работника, которые приведут к удовлетворенности работой и производительности труда работника.

С этой точки зрения требуемые способности изобретателя на том или ином предприятии зависят не только от ключевого функционала а и протекания бизнес-процессов (например, занимается НИОКР, разработкой программного обеспечения и др.); в зависимости от реализации бизнес-стратегии и соответствующих задач, формы или вида используемой технологической инновации (инновационный продукт, новый вид применяемой технологии и др.), мотивации сотрудников; объема проводимых работ или в зависимости от конкретного этапа на котором реализуется изобретательская продукция в процессе коммерциализации. В то время как инициативная деятельность предпринимателя связана с «наличием «отношенческого контракта» – сотрудничество между фирмой и проработавшим в ней много лет и накопившим уникальные навыки работником» [27, с. 35]. Поэтому в рамках проблемы использования

⁶ The Basic Theory of Human Capital. [Электронный ресурс] URL: <https://econ.lse.ac.uk/staff/spischke/ec533/Acemoglu%20Autor%20chapter%201.pdf> // (дата обращения: 15.10.2020).

⁷ WHAT DOES HUMAN CAPITAL DO? A REVIEW OF GOLDIN AND KATZ'S THE RACE BETWEEN EDUCATION AND TECHNOLOGY. [Электронный ресурс] URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w17820/w17820.pdf // (дата обращения: 02.11.2020).

человеческого капитала и результативности финансово-хозяйственной деятельности главным следует признать «развитие способностей предпринимателя, его уникальных при создании товара: материальных благ, услуг, идей, технологий» хотя эта модель опирается прежде всего на использование человеческих ресурсов организации [28, с. 13].

Но еще раз отметим, что необходимые знания и обязанности человека, выполняющего определенную роль прежде всего связаны с разделением труда [29, с. 200], т. е. в зависимости от способности субъекта трудовой деятельности агрегировать разный объем требуемых знаний. С одной стороны, в условиях развития трудовых отношений меняется пространственное использование системы «конструктивного применения критических способностей в работе с другими» [30]. Но, с другой стороны, при реализации трудовых функций особенно в условиях творческого подхода «находится в большей степени в плоскости личностных характеристик, нежели характеристик продукта креативного мышления» [31, с. 39].

Например, практика показала, что «индивиды с достаточно высоким предпринимательским талантом становятся менеджерами, а остальные – работниками по найму» [32, с. 220]. При этом «в результате производственного процесса с целью создания какого-либо жизненного блага созидательная ценность человеческого капитала «на выходе» превышает его ценность «на входе». Вот почему человеческий капитал хозяйствующего субъекта все больше становится критическим фактором инновационного развития, а эффективность инвестиций именно в человеческий капитал постоянно растет» [33, с. 165].

Но важно заметить, что 42,3 % российских респондентов признают то, что они редко видят бизнес-возможности, даже при наличии релевантных знаний и компетенций. При этом 45,6 % российских предпринимателей настаивают на том, что у них есть «талант выявления бизнес-возможностей»⁸ что немаловажно для малого и среднего предпринимательства [34, с. 71–80]. Причем при изучении человеческого капитала особо пристально необходимо концентрировать внимание на характере ресурсного обеспечения.

Так, за последние двадцать лет общий объем расходов на высшее образование, в процентах от ВВП (валового внутреннего продукта), в странах ОЭСР вырос более чем на 23 % [35, с. 4]. «Наличие положительного влияния продолжительности обучения на экономический рост, по-видимому, не позволяют сопоставлять значение различных механизмов, с помощью которых продолжительность обучения может оказывать влияние на экономический рост» [36, с. 119]. Более высокий уровень образования вносит также весомый вклад в рост производительности труда. «Как показывает анализ, повышение среднего уровня образования рабочей силы на один год ведет к увеличению ВВП на 9 %»⁹. Однако исследователям еще предстоит огромная работа по выявлению основных характеристик использования человеческого капитала на макроэкономическом уровне. И сложность здесь состоит в том, что «здоровье значимо влияет на экономический рост», (но эти данные относятся к развивающимся странам)¹⁰ в которых необходимо учитывать уровень социально-экономического развития городских агломераций [37, с. 24–31]. Заметим в указанном контексте, что вышесказанное необходимо рассматривать как социокультурный институт, который обеспечивает ценность

⁸ Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2019/2020 [Электронный ресурс] URL: https://gsom.spbu.ru/images/cms/menu/otchet_2020-red-2n-04-06.pdf // (дата обращения: 02.11.2020).

⁹ Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/Docs/2011/2011d153-doklad.pdf> (дата обращения: 10.11.2020).

¹⁰ Экономический ущерб от плохого здоровья: ситуация в Европейском регионе. 2008. [Электронный ресурс] URL: https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0009/83484/E93695R.pdf?ua=1 // (дата обращения: 02.11.2020).

«знания», и который можно рассматривать как институционализацию преимущественно ценности здоровья [38, с. 101–102].

Согласно теории человеческого капитала, чем выше уровень образования, тем выше производительность труда (и заработка). Если предположить, что более здоровые и лучше питающиеся дети лучше учатся, реже пропускают занятия и бросают школу, то более крепкое здоровье в детстве и юности будет способствовать более высокой производительности труда позднее.

Таблица 1

Индекс человеческого капитала (HCI) за 2020 г.

Наименование страны	Группа / Ранг	Основные компоненты						Индекс человеческого капитала (HCI)			
		Вероятность дожития до 5 лет	Ожидаемые годы учебы в школе	Согласованный результат тестов (гармонизированный показатель)	Скорректированные годы обучения в школе	Выживаемость взрослого населения	Нижняя граница	Верхняя граница	HCI 2020		
Российская Федерация	Выше среднего R (4)	0,99	13,7	498	10,9	0,80	0,67	0,68	0,69		
Канада	Высокий уровень R (1)	1,0	13,7	534	11,7	0,94	0,79	0,80	0,81		
Германия	Высокий уровень R (3)	1,0	13,3	517	11,0	0,93	0,74	0,75	0,76		
Великобритания	Высокий уровень R (2)	1,0	13,9	520	11,5	0,93	0,77	0,78	0,79		
Корректировка с учетом индекса роста ВВП (ППС)* для четверки стран (ASI _{ВВП})											
ASI _{ВВП} – Российская Федерация	R** (4)	Расчетный индекс: 1,0139 (Отставание от тройки стран с высоким уровнем HCI по ВВП (ППС) = -2,43 %)					0,68	0,69	(отставание от тройки стран = -0,13)	0,70	
ASI _{ВВП} – Канада	R (1)	Расчетный индекс: 1,0398					0,82	0,83		0,84	
ASI _{ВВП} – Германия	R (3)	Расчетный индекс: 1,0321					$\sqrt[3]{1,1192}=1,0382$	0,76	0,77	$\sqrt[3]{0,5176}=0,82$	0,78
ASI _{ВВП} – Великобритания	R (2)	Расчетный индекс: 1,0429					0,80	0,81		0,82	

* ASI_{ВВП} – реальный ВВП за 2018, 2019 гг.; ** рейтинг четверки стран. Расчеты авторов (составлено авторами. Human Capital Index 2020. The World Bank. 2020)

Кроме того, крепкое здоровье означает и более долгую жизнь, поэтому здоровые люди охотнее вкладывают средства в свое образование и профессиональную подготовку, поскольку это снижает скорость обесценивания имеющихся знаний и навыков» [39, с. 6]. Норма отдачи от инвестиций в образование составляет 6–8 % и что на дифференциацию заработной платы в переходный период влияет не только уровень образования, но и сфера экономики, в которой

работает индивид [40, с. 266]. Приведенные в табл. 1 данные свидетельствуют о различиях в индексе человеческого капитала (HCI), особенно они значительны при сопоставлении России с группой стран с высоким уровнем.

Используя приведенные индексы, оценим изменение HCI с учетом предлагаемого скорректированного индекса, который основывается на использовании темпа роста ВВП по ППС за предыдущий период (в качестве аккумулярованного значения, влияющего на HCI). Индексная модель построена на основе синергетического подхода, который учитывает производительность труда на уровне конкретной организации и вклада страны в создание HR-капитала (*П. Симонин*). Анализ показывает, что в четверке стран (с учетом скорректированного показателя) на первом месте находится Канада ($HCI_{ВВП} = 0,83$). Расчеты показывают, что Российская Федерация отстает от тройки стран с высоким уровнем индекса человеческого капитала на $\Delta = -2,43\%$ (ВВП_{ППС}) и $\Delta = -0,13$ (HCI) с учетом индивидуального вклада человеческих ресурсов в результирующие показатели организаций. Указанное позволяет сформировать прогноз использования человеческого капитала в условиях инновационной активности России [41, с. 26–32].

Рассмотрение человеческого капитала и прогнозные характеристики позволяют сделать вывод, что увеличение индекса человеческого капитала $HCI_{ВВП}$ на 0,01 должно быть связано с обеспечением ежегодного прироста производительности труда на уровне организаций и в форме реального ВВП не менее чем на 0,18 % (для РФ). Все это будет способствовать поднятию международного рейтинга России [42, с. 7–15].

Обсуждение

Опираясь на методологические принципы использования человеческого капитала в организации в дискурсе современной экономической мысли необходимо учесть следующее. Все те, кто не имеет постоянной работы, недоволен своей работой или непригоден к работе вообще, постепенно оказываются на местах, где предъявляемые к ним требования наиболее расплывчаты или где ценят знания и способности совершенно иного рода. Они пополняют собой армию интеллектуалов в строгом смысле этого слова, ряды которых, таким образом, непомерно возрастают [43, с. 536]. По сути дела, это означает, что структура человеческого капитала постепенно трансформируется и является микрогетерогенной, т. е. зарождается в зависимости от определенных способностей и квалификации в процессе социализации и профессиональной адаптации и реализуется на индивидуальном уровне в виде производительности труда (*трактовка П. Симонин*). Поэтому в дальнейшем важно использовать соответствующую методику моделирования целевой структуры человеческого капитала с учетом вышеуказанных параметров и их влияния на величину прибыли компании [44, с. 87–95], осуществлять мониторинг по реализации стратегии развития человеческого капитала в регионах в условиях цифровой среды [45, с. 43–50], использовать методические подходы по оценке профессиональных компетенций [46, с. 102–108] и др.

Мало того, это в конечном счете это может повлиять на корпоративный менталитет и сформировать новый научный инструментарий с учетом факторов развития экономических инноваций [47, с. 97–107], использования человеческого капитала на уровне отдельных организаций и в отраслевом разрезе что предполагает формирование механизма управления человеческим капиталом [48, с. 52–57].

Заключение

Организации могут извлекать прибыль из предшествующего образования, как и из инвестиций в общее обучение. В то же время инновации и информационные технологии приводят к увеличению инвестиций.

Опираясь на методологические принципы системного и институционального подхода необходимо рассматривать поведение агента в условиях оппортунистического поведения на основе анализа структуры человеческого капитала, который трансформируется и является микрогетерогенным.

В этом плане весьма показательным являются результаты анализа, которые позволяют сделать вывод что меняющиеся технологии создают такие рабочие места, где человеческие ресурсы должны владеть определенными знаниями, т. е. формируют капитал, который является продуктом осмысленного инвестирования и источником конкурентного преимущества.

Дальнейшее исследования необходимо проводить с учетом, синергетического подхода, который позволит установить взаимосвязь человеческого капитала и навыков на всех уровнях управления в организации.

Таким образом, результаты исследования создадут надежную основу для инвестирования в человеческий капитал и управления, получения финансовых результатов и конкурентных преимуществ на организационном и национальном уровнях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ботвина А.А., Салихова И.С. Управление талантами в процессе формирования кадрового резерва компании // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 4 (27). – С. 107–113. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-4-107-113.
2. Баранов Д.Н. Сущность и содержание категории «Цифровая экономика» // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 2 (25). – С. 15–23. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-2-15-23.
3. Касаев Б.С., Булов В.Г. Тенденции взаимодействия информационного обеспечения управления и экономической системы // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2012. – № 2. – С. 100–104.
4. Баранов Д.Н. Социально-экономические последствия распространения цифровых технологий на рынке труда // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 3 (26). – С. 91–97. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-3-91-97.
5. Разинкина И.В. Проблемы реализации внешнеэкономической политики России в условиях противоречивых тенденций в глобальной экономике // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2020. – № 1 (32). – С. 16–22. DOI: 10.21777/2587-554X-2020-1-16-22.

6. Зубец А.Ж. Анализ вызовов и стратегий развития современного экономического образования // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 2 (25). – С. 98–107. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-2-98-107.
7. Колин К.К. Стратегические ориентиры в управлении качеством жизни в современном обществе // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2020. – № 1 (32). – С. 7–15. DOI: 10.21777/2587-554X-2020-1-7-15.
8. Салихова И.С. Императивы и ценностно-смысловое качество гуманизации современной экономики // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2019. – № 1 (28). – С. 7–14. DOI: 10.21777/2587-554X-2019-1-7-14.
9. Snezhana V. Forrester and a. Human Capital in the Innovative Conditions. IEJME — Mathematics education 2016, VOL. 11, NO. 8, 3048–3065.
10. Бойко Н.В., Чертова Т.Н. О перспективах реализации концепции демографической политики России на период до 2025 года // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2015. – № 2 (13). – С. 58–67.
11. Соболев Т.С. Современный уровень и качество жизни населения России // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 2 (25). – С. 7–14. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-2-7-14.
12. Салихова И.С., Каримов А.О. Управленческий механизм развития доверия как фактора повышения качества интеллектуального капитала предприятия // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2017. – № 4 (23). – С. 97–106. DOI: 10.21777/2587-9472-2017-4-97-106.
13. Гребеник В.В. Методологические основы новой парадигмы оптимального обеспечения национальной безопасности России // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2012. – № 2. – С. 18–25.
14. Corine Boon, Rory Eckardt, David P. Lepak & Paul Boselie. Integrating strategic human capital and strategic human resource management [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585192.2017.1380063> // (дата обращения: 12.10.2020).
15. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й.А. Шумпетер; [предисл. В.С. Автономова]. – М.: Эксмо, 2008. – 864 с.
16. Зуева И.А. О развитии методики анализа и оценки социально-экономического развития регионов // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2017. – № 4 (23). – С. 27–36. DOI: 10.21777/2587-9472-2017-4-27-36.

17. Баранов Д.Н. Совершенствование методики расчета норм труда работников, занимающихся санитарным содержанием административных, общественных зданий и прилегающей территории // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2017. – № 4 (23). – С. 75–81. DOI: 10.21777/2587-9472-2017-4-75-81.
18. Torben M. Andersen Human Capital, Inequality and Growth 2015. [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/dp007_en.pdf // (дата обращения: 01.10.2020).
19. Воронина А.В. Профессиональное бизнес-обучение – вектор развития персонала организации // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2019. – № 1 (28). – С. 95–101. DOI: 10.21777/2587-554X-2019-1-95-101.
20. Пилипенко П.П. Конкурентоспособность отечественных промышленных предприятий в условиях их перехода на инновационный тип развития // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2012. – № 2. – С. 46–52.
21. Руденко Л.Г., Дегтярь Н.П. Сущность КРП и его роль в управлении предприятием // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2017. – № 2 (21). – С. 50–54. DOI: 10.21777/2307-6135-2017-2-50-54.
22. Muna Al-Ghazawi. The Impact of Investments in Human Resources Activities on the Effectiveness of Investment in Human Capital: The Case of Commercial Banks in Jordan. International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 18 [Special Issue – September 2012].
23. Веляда М.И., Федорова В.И., Бондаренко И.С. Анализ международного рынка робототехники: состояние и влияние на трудовые ресурсы // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 4 (27). – С. 91–98. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-4-91-98.
24. Мюллер Е.В. Управление персоналом и проблемы минимизации влияния коррупционных процессов. Монография – М.: Мир науки, 2015. – 187 с.
25. Салихова И.С. Анализ качественной целостности креативности экономического агента // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 3 (26). – С. 103–110. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-3-103-110.
26. Alike, Iyere Joseph1, Stan Aibieyi Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics. Journal of Business Administration and Education. Volume 5, Number 1, 2014, 55–78.
27. Виноградова А.В. Институциональная экономика: теория и практика. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2012. – 70 с.
28. Гусейнова А.И. Стратегия развития предпринимательского потенциала региона. Автореферат. М. 2005. с. 21.
29. Spender J.-C. Human capital and agency theory. [Электронный ресурс] URL: <http://www.chairedelimmateriel.universite-paris-saclay.fr/wp-content/uploads/2010/10/OUP-Spender-Ch-7-proof.pdf> // (дата обращения: 15.10.2020).

30. Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – С. 15.
31. Коченовские чтения «Психология и право в современной России». Сборник тезисов участников Всероссийской конференции по юридической психологии с международным участием. М.: МГППУ, 2016. 339 с.
32. Шарунова В.А. Распределение предпринимательских способностей и производительности: структура рынка труда // Экономический журнал ВШЭ. 2015. Т. 19. № 2. С. 218–248.
33. Петропавлова Г.П., Кастрюлина Ю.М. Качество трудовой жизни как инструмент управления человеческим капиталом // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». №4, 2014. С. 165.
34. Рибокене Е.В. Оценка современного состояния малого и среднего предпринимательства в отрасли разработки программного обеспечения // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 1 (24). – С. 71–80. DOI: 10.21777/2587-9472-2018-1-71-80.
35. Оценка вклада региональных систем высшего образования в социально-экономическое развитие регионов России / О.В. Лешуков, Д.Г. Евсеева, А.Д. Громов, Д.П. Платонова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2017. – 30 с.
36. Ханушек Э., Вессман Л. Роль качества образования в экономическом росте. Роль качества образования в экономическом росте [Электронный ресурс] URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/05/06/1268032613/5.pdf> // (дата обращения: 15.10.2020).
37. Ниязбекова Ш.У., Буневич К.Г. Анализ социально-экономического развития города Астаны // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2017. – № 3 (22). – С. 24–31. DOI: 10.21777/2307-6135-2017-3-24-31.
38. Любимова Т.Б. Идеология и здоровье нации [Электронный ресурс] URL: https://iphras.ru/uplfile/root/biblio/orientiry/or_6/6.pdf // (дата обращения: 15.10.2020).
39. Marc Suhrcke, Lorenzo Rocco, Martin McKee, Stefano Mazzucco, Dieter Urban, Alfred Steinherr Экономический ущерб от плохого здоровья: ситуация в Европейском регионе [Электронный ресурс] URL: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/74742/E89992R.pdf // (дата обращения: 01.10.2020).
40. Голенкова З.Т., Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ. Т. 22, № 2. 2018.
41. Руденко Л.Г. Проблемные аспекты и прогноз инновационной активности России / Л.Г. Руденко // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2013. – № 4(6). – С. 26–32. [Электронный ресурс]. URL: http://www.muiiv.ru/vestnik/pdf/eu/eu_2013_4_26_32.pdf.

42. Буневич К.Г., Мутовкина А.Е. Влияние прямых иностранных инвестиций на макроэкономические показатели и международный рейтинг России // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 3 (26). – С. 7–15. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-3-7-15.
43. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й.А. Шумпетер; [предисл. В.С. Автономова; М.: Эксмо, 2008. – 864 с.
44. Бродунов А.Н. Методика моделирования целевой структуры капитала корпорации на основе вариабельности операционной прибыли: практические аспекты // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2020. – № 1 (32). – С. 87–95. DOI: 10.21777/2587-554X-2020-1-87-95.
45. Бурцева Т.А., Зуева И.А. Направления совершенствования методик мониторинга реализации стратегий развития регионов в условиях цифровой информационной среды // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 4 (27). – С. 43–50. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-4-43-50.
46. Рубцова Е.В., Волкова Л.В. Методические подходы к оценке профессиональных компетенций кадров муниципальной службы // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2020. – № 1 (32). – С. 102–108. DOI: 10.21777/2587-554X-2020-1-102-108.
47. Салихова И.С. Корпоративный менталитет как фактор развития экономических инноваций // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 1 (24). – С. 97–107. DOI: 10.21777/2587-9472-2018-1-97-107.
48. Андреев А.Ф. Управление: состояние теории, проблемы, необходимость перемен // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2016. – № 4 (19). – С. 52–57. DOI: 10.21777/2307-6135-2016-4-52-57.

Simonin Pavel Vladimirovich

Moscow state university named after S.Yu. Witte, Moscow, Russia

E-mail: simoninp-v@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1991-8925>

РИИЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624448

Bogacheva Tatyana Vyacheslavovna

Russian state university of tourism and service, Moscow, Russia

E-mail: tvbogacheva@mail.ru

Podsevalova Elena Nikolaevna

Russian state university of tourism and service, Moscow, Russia

E-mail: 4955818347@mail.ru

The impact of human capital on the key indicators of the organization's financial and economic activities

Abstract. The article examines the relationship between human capital and key indicators of the financial and economic activities of the organization. A systemic and institutional approach shows that in order to disclose human capital it is important to consider the behaviour of an agent in the context of opportunistic behaviour on the basis of an analysis of the structure of human capital, which is transformed and microheterogeneity, i.e. is born depending on certain benefits and qualifications in the process of socialization and professional adaptation, and is implemented at the individual level in the form of work-making, and at the macroeconomic level as an adjusted human capital index. The analysis had revealed that changing technologies were creating jobs where human resources had to possess certain knowledge, i.e. forming capital, which was a product of meaningful investment and a source of competitive advantage. At the same time, the study showed a link between human capital, resources and intra-company fi-nans with certain abilities and qualifications, depending on the basic characteristics of social and labour-related entities (employee-entrepreneur), which can be of different ways. The authors, citing authoritative scientists, show that the rate of return on investment in education should be 6–8 %. At the same time, the differentiation of wages in the context of certain categories of staff is influenced not only by the level of education but also by the economy in which the individual works. Based on the results of theoretic study and calculations, it is proved that Russia lags behind the three countries with a high level of the index of human capital-la. Therefore, it is necessary for our country to ensure the annual growth of real gross domestic product and proportional productivity growth in order to move closer to countries with a high human capital index in future periods.

Keywords: human resources; workers; key performance; private capital; human Capital Index; talents; ability; knowledge; skills; productivity