

## СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ», ПРИМЕНИТЕЛЬНО К СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

© 2020 **Седякина Анна Александровна**

Высшая школа сервиса и торговли

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого (СПбПУ),

Россия, Санкт-Петербург

E-mail: aasedyakina@mail.ru

На сегодняшний день, в рамках процесса перехода к цифровой экономике, вектор развития множества общественных институтов вынужденно смещается в сторону многомерной интеграции. Вследствие этого, для современно университета инновационная деятельность становится не менее значимой чем образовательная. При этом ключевым ресурсом в рамках процесса генерации инновационных решений является человеческий ресурс. Многопрофильная направленность университетов позволяет в единой среде объединять специалистов, обладающих уникальными компетенциями, дополняющими друг друга и позволяющими достигнуть синергетического результата, а так как инновация неизменно подразумевает генерацию определенного нововведения, то именно данное свойство университета позволяет говорить о наличии уникального инновационного потенциала. Количественно потенциал человеческих ресурсов университета может быть обозначен не иначе как человеческим капиталом. Однако, на данный момент в академической среде нет единого понимания чем определяется человеческий капитал. В рамках данной статьи проводится многомерный анализ понятия «Человеческий капитал» и формулируется как конкретное определение данного параметра для образовательной среды, так и предлагается концептуальная модель его формирования.

*Ключевые слова:* Человеческий капитал, человеческий капитал научно-исследовательского коллектива, человеческие ресурсы, высшее учебное заведение, совместимость коллектива.

В настоящее время среди ведущих ученых-экономистов нет единого мнения на этот счет. В таблице 1 представлен свод актуальных и используемых на данный момент определений человеческого капитала (далее ЧК).

Рассмотрев основные определения ЧК, докажем многогранность данного понятия, используя различные подходы к пониманию его содержательной сущности. В научной литературе ЧК рассматривается с точки зрения двух концептуальных подходов: западного и отечественного [1].

Согласно западному подходу ЧК, рассматривается как на макро, так и микроуровнях, не исключая взаимную связь. С точки зрения данного подхода ЧК представлен двумя формами: осязаемой (здоровье и физиологические составляющие) и неосязаемой (знания и профессиональные навыки).

Отечественный подход описывает ЧК с позиции макроуровня. Возможно, это объясняется тем, что ЧК в России стал активно исследоваться сравнительно недавно (с 1990-х годов). В отечественном подходе формы ЧК рассматриваются поэлементно: образование, наука и НИОКР,

здравоохранение, культура и искусство, миграционные процессы и прочие (СМИ, управленческие навыки).

Для анализа данного вопроса составим терминологическую матрицу, которая наглядно демонстрирует сходство/различие во взглядах ученых на различного рода аспекты, затронутые в приведенных определениях (таблица 1).

Матрица разбита на три смысловых блока:

1 блок — Выявление уровня, на котором изучается объект исследования.

2 блок — Выявление структурных элементов ЧК.

3 блок — Определение отрасли науки, исследующей ЧК.

В результате поблочной систематизации взглядов исследователей в каждом блоке были выделены *подгруппы*, показывающие сходства мнений по следующим вопросам:

1. Первый блок — Проведенный сравнительный анализ определения человеческого капитал выявил два подхода:

- Западный — рассматривает ЧК на макро- и микроуровнях.
- Отечественный — рассматривает ЧК поэ-

Таблица 1. Сводная таблица понятий «Человеческий капитал»

Автор	Определение
Абалкин Л.И.	ЧК — сумма врожденных способностей общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, которые обеспечивают возможность приносить доход.
Абдурахманов К.К.	ЧК — характеристики, которые невозможно выразить количественно, например, определенные способности, склонности и мотивы, побуждающие к деятельности.
Армстронг М.	ЧК — знания, умения и способности работника организации.
Беккер Г.	ЧК — навыки и мотивации, которые присущи каждому человеку.
	ЧК — совокупность качеств, которые определяют уровень производительности и могут служить источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества.
Дятлов С.А.	ЧК — определенный запас здоровья, знаний, способностей, навыков и мотиваций человека, которые эффективно им используются в одной из сфер общественного воспроизводства и способствуют максимизации его доходов, а также увеличению производительности труда.
Дырка С.	ЧК — капитализируемая форма человеческого ресурса, которая относится к функционирующему работнику и трудоспособной части населения, знания и способы которой полностью вовлечены, задействованы и находятся в развитии, что в свою очередь приводит к созданию добавленной стоимости и увеличению дохода.
Егоршин А.П.	ЧК — совокупность природных и накопленных качеств, которые могут служить источником дохода для человека и определяющих стоимость рабочей силы и производительность труда.
Ефимов В.С.	ЧК — самостоятельная, универсальная составляющая производственного процесса, обеспечивающая дополнительную стоимость продукта, содержащая несколько аспектов: биологический, социальный и экономический.
Корчагин Ю.А.	ЧК — сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас знаний, навыков, способностей, здоровья и мотиваций, которые используются в трудовом процессе, способствуя росту его производительности и заработка.
Красина О.В. и Крутий И.А.	ЧК — совокупность знаний, умений, навыков и установок, которые выступают для индивида базисом реализации его жизненного сценария.
Критский М.М.	ЧК — всеобщее-конкретная форма человеческой жизнедеятельности, которая ассимилирует предшествующие формы, потребительную и производительную, адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и которая осуществляется как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию.
Романчин В.И.	ЧК — сформированный при помощи инвестиций и накопленный человеком определенный запас знаний, навыков, здоровья, способностей, мотиваций, которые используются в процессе труда, максимизируя уровень доходов человека, предприятия и государства.
Семенов И.Н.	ЧК — совокупность приносящих прибыль знаний и компетенций, здоровья и образования субъекта, а также его биоэнергетических и психофизиологических ресурсов и лично-профессиональных и рефлексивно-креативных возможностей.
Трунин С.Н.	ЧК — сформированный в результате соответствующих инвестиций и накопленный индивидом определенный потенциал здоровья, знаний, умений и навыков, а также социальных характеристик (духовных, нравственных качеств, ценностных ориентаций), который используется в условиях рыночной экономической системы в различных сферах общественного производства, обеспечивает повышение производительности труда, эффективности производства, национальной конкурентоспособности и оказывает влияние на величину доходов данного индивида.
Филатова Е.В.	ЧК — приобретенные знания, навыки, мотивации и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного времени для производства товаров и услуг
Шульц Т.	ЧК — форма капитала, т.к. служит источником будущих заработков или будущих удовлетворений, или то и другое вместе взятое; человеческим он становится потому, что он является неотъемлемой частью человека.



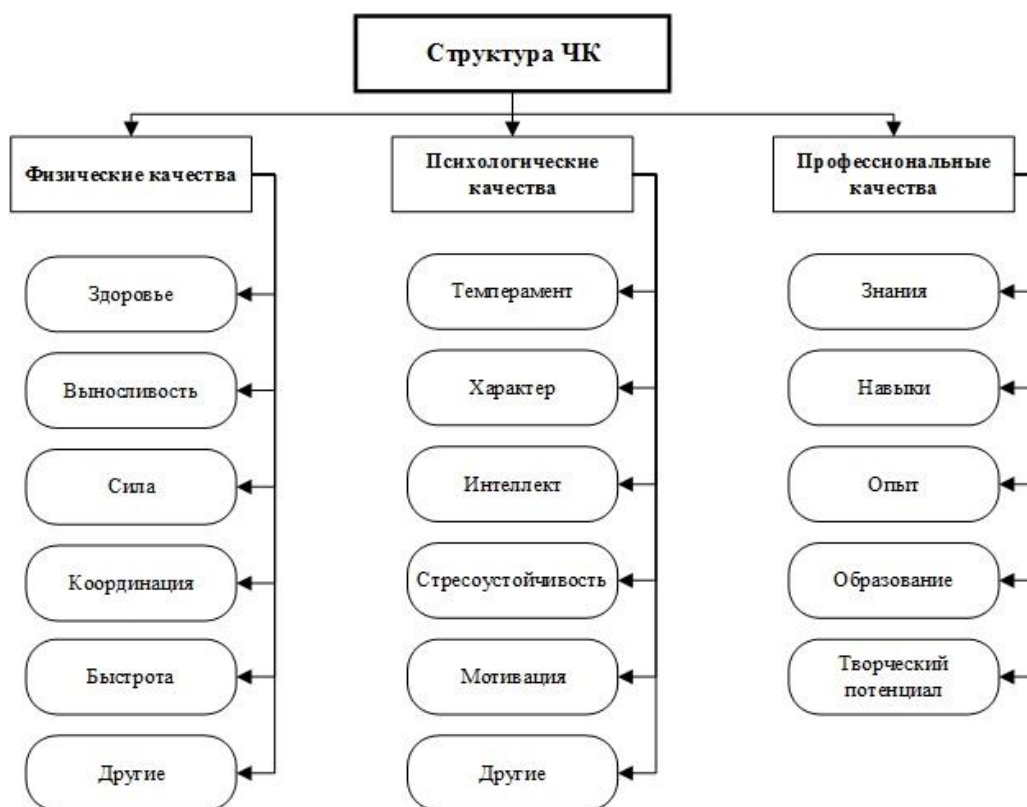


Рисунок 1. Структура человеческого капитала

используемых в условиях трансформационного и инновационного развития высших учебных заведений, которые формируют конкурентоспособность работника.

Детализировано рассмотрим элементы, входящие в состав структуры человеческого капитала, определение которого приведено выше (рисунок 1) [2, 3, 4]:

1. Физические качества, включенные в определение ЧК, представляют собой свойства человека, которые выражают его готовность осуществлять активную и двигательную деятельность для достижения определенного результата, которые могут претерпевать изменения в процессе развития.

2. Психологические качества, закладываемые в понятие ЧК, основываются на индивидуальных свойствах личности и поведенческих факторах, которые способствуют достижению успеха в определенном виде деятельности.

3. Профессиональные качества — это свойства, оказывающие влияние на эффективность и результаты профессиональной деятельности, которые могут совершенствоваться в процессе этой деятельности.

Проведенный терминологический анализ определения человеческого капитала, основанный на подходах к его изучению, структурных элементах и отраслях наук, позволяет сделать следующие выводы:

1. Несмотря на большое количество исследований ЧК, в научной среде нет единого подхода к трактовке термина ЧК и его структуры;

2. Человек путем своих физических, психологических и профессиональных качеств является инструментом стимулирования инновационного развития.

Далее необходимо рассмотреть человеческий капитал образовательной организации. Существующая на данный момент методология определяет человеческий капитал исключительно применительно к человеку. Масштабирование данного параметра на уровень совокупности людей, объединенных посредством какого-либо классификационного признака (такого как профессиональное целеполагание или принадлежность к одной организации, национальная или географическая принадлежность, демографическая или семейная принадлежность и т.д.) производится аддитивным образом, и предполагает

суммирование человеческого капитала участников рассматриваемого коллектива. Однако, в рамках среды университета, можно определить вполне конкретные вектора активного использования человеческого капитала. Так как, в рамках университета одной из базовых задач ППС является генерация инновационных решений, величина человеческого капитала, должна определяться в соответствии с потенциальной возможностью и трудоемкостью данного процесса. Несмотря на традиционный научный индивидуализм ППС, процесс генерации инновационных решений на данный момент требует коллективного взаимодействия. При этом, компетенции представителей исследовательского коллектива должны в полной мере перекрывать все необходимые для проведения исследования компетенции. Таким образом, необходимо ввести отдельное понятие — «Человеческий капитал научно-исследовательского коллектива» (ЧКник). Данный параметр должен отражать потенциальную способность и трудоемкость выполнения поставленных перед конкретным научно-исследовательским коллективом задач. Следовательно, экстраполировав разработанное ранее определение, можно утверждать, что ЧКник — это совокупность физических, профессиональных, интеллектуальных и креативных качеств научно-исследовательского коллектива, направленных на достижение поставленной цели, в рамках инновационного развития высших учебных заведений. Однако, работа в едином научно-исследовательском коллективе неизбежно предполагает взаимодействием между его представителями. Данный процесс может как приращать, так и снижать потенциальный результат. Следовательно, для целей оценки ЧКник, необходимо учитывать возможность синергетического взаимодействия его представителей. Таким образом, приведенное ранее определение необходимо дополнить соответствующим параметром, который может быть назван не иначе как «Совместимость научно-исследовательского коллектива». Под совместимостью научно-исследовательского коллектива следует понимать потенциальное приращение характеристик генерации полезного результата, за счет коммуникативной оптимизации. Следует предположить, что отсутствие коммуникативных барьеров, а также оптимальный уровень социальной, психологической и иной совместимости позволит значительно ускорить

процесс генерации полезного результата, за счет отсутствия необходимости реформирования коммуникативных паттернов, а также общей эмоциональной возвышенности. Данная гипотеза является базисом для разработки соответствующего инструментария. Таким образом, определение ЧКник необходимо проработать, и учесть данный параметр. Следовательно ЧКник — это совокупность физических, профессиональных, интеллектуальных и креативных качеств представителей научно-исследовательского коллектива, направленных на достижение послевоенной цели, в рамках инновационного развития высших учебных заведений, скорректированное на величину совместимости участников научно-исследовательского коллектива.

В соответствии с проведенным исследованием, можно заключить, что приращение ЧКник может быть реализовано одним из двух направлений:

1. Повышение ЧКник за счет привлечения более квалифицированных сотрудников и/или повышения квалификации текущих сотрудников;
2. Перераспределение рабочих коллективов в соответствии с критерием максимизации совместимости.

Таким образом, ЧКник может быть определен в соответствии со следующей моделью:

$$\text{ЧКник} = \left( \sum_{1}^{i} K_i \right) * C_{\text{ник}}$$

Где:

1.  $K_i$  — совокупность физических, профессиональных, интеллектуальных и креативных качеств  $i$ -го представителя научно-исследовательского коллектива;
2.  $C_{\text{ник}}$  — коэффициент совместимости представителей научно-исследовательского коллектива.

В данном случае, все традиционное понимание человеческого капитала сосредоточено в рамках параметра  $K_i$ , масштабирование которого производится исключительно аддитивно. Специфика взаимодействия представителей научно-исследовательского коллектива отражается посредством коэффициента совместимости ( $C_{\text{ник}}$ ). Данный коэффициент отражает способность представителей научно-исследовательского коллектива генерировать результат больший по

сравнению с суммой частных результатов каждого из представителей. Синергетический эффект достигается за счет из коммуникативной совместимости. Отсутствие коммуникативных барьеров позволяет значительно снизить время и вариативность достижения результата. В идеальных условиях данный коэффициент равен 1, что означает такую коммуникативную совместимость научно-исследовательского коллектива, или тот уровень совместимости, при котором

синергетический эффект от взаимодействия носителей качественно-диффундированного человеческого капитала максимизируется. Величина данного коэффициента может принимать значения от 0 до 1, что в свою очередь отражает как положительное, так и отрицательное влияние совместимости научно-исследовательского коллектива на процесс генерации инновационных решений.

#### Библиографический список

1. *Амстронг, М.* Практика управления человеческими ресурсами / М. Амстронг. — СПб.: Питер, 2004. — 825 с.
2. *Ансофф, И.* Стратегический менеджмент / И. Ансофф — СПб.: Питер, 2011. — 344 с.
3. *Арджирис, К.* Организационное научение; пер. с англ. / К. Арджирис — М.: ИНФРА-М, 2004. — 563 с.
4. *Багов, В. П.* Управление интеллектуальным капиталом: учебное пособие / В. П. Багов, Е. Н. Селезнев, В. С. Ступаков. — М.: Камерон, 2006. — 248 с.