

А. В. Карпенко¹, Н. Н. Карпенко²

Национальный университет «Запорожская политехника», Запорожье, Украина,

¹ andreykarpenko@ukr.net, ² natalyakarpenko@i.ua

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РОСТЕ

Рассматривается важность человеческого капитала в формировании экономического роста. Раскрывается сущность и периодизация становления категории «человеческий капитал». Исследована его структура, уровни и особенности проявления в современных условиях. Выявлено, что в условиях новой экономики, основанной на принципах экономики знаний, нужно смещать акценты исследования человека с теории человеческого капитала на концепции человеческого развития, развития человеческого потенциала. Обоснованы мероприятия для формирования и реализации конкурентоспособного человеческого капитала.

Ключевые слова: *человеческий капитал, человеческий потенциал, экономика, экономический рост*

A. Karpenko¹, N. Karpenko²

National University «Zaporizhzhia Polytechnic», Zaporizhzhia, Ukraine,

¹ andreykarpenko@ukr.net, ² natalyakarpenko@i.ua

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN ECONOMIC GROWTH

The paper considers the importance of human capital in the formation of economic growth. The essence and periodization of the formation of the category of «human capital» are revealed. Research conducted of its structure, levels and features of manifestation in modern conditions. It has been revealed that in the conditions of a new economy based on the principles of the knowledge economy, it is necessary to shift the emphasis of human research from the theory of human capital to the concept of human potential, human development. The paper substantiated measures for the formation and implementation of competitive human capital are justified.

Keywords: *human capital, human potential, economy, economic growth*

Развитие человеческого капитала в современных условиях является основной целью и критерием общественного прогресса, поскольку признано что конкурентоспособность и экономический рост определяются прежде всего уровнем человеческого развития. В отличие от капитала, воплощенного в финансовых ресурсах, оборудовании или производственных ресурсах, он не изнашивается, а наоборот накапливается через обучение и приобретение практического опыта. Именно человеческий капитал определяет человека как носителя богатства, что обеспечивает максимальное использование его потенциала и соответственно выступает ключевым звеном в повышении конкурентоспособности экономики. Другими словами, активизация творческого потенциала человека и его развитие формирует прирост стоимости и является самым эффективным способом достижения экономического роста.

Мировой опыт свидетельствует, что восприятие «...концепции человеческого капитала, признание его ведущей роли в экономическом росте, адекватная оценка его доли в структуре национального богатства» обеспечили значительные экономические сдвиги в совре-

менных богатых странах [1, с. 92]. Такие обобщения подтверждают концентрацию внимания власти и бизнеса к человеку и его потенциалу, который способен обеспечивать при инвестировании значительные приросты. Сегодня человек является целью и главным фактором общественного развития большинства стран мира, поскольку признан объектом их социально-экономической политики.

Возникновение теории человеческого капитала основано на развитии концепции капитала и попытки отнести к нему самого человека или его способности. Однако всеобщее признание теория человеческого капитала приобрела лишь благодаря публикациям и присуждению Нобелевской премии в области экономики в разные годы двум представителям «чикагской школы» Т. Шульцу (1979) и Г. Беккеру (1992).

Несмотря на эти факты, существует мнение о целесообразности выделения четырех этапов развития теории человеческого капитала: классический период (до XIX в.) – использование дедуктивного, логико-философского и морально-аксиологического методов; институциональный период (XIX – начало XX в.) – применение нормативно-институциональных и историко-сравнительных методов; бихевиористский период (20–70 гг. XX в.) – связан с психологическими методами для изучения сущности человека; постбихевиористский период (последняя треть XX в.) – сочетание традиционных и новых приемов [2, с. 40]. Данная периодизация теории человеческого капитала свидетельствует о почти столетней истории ее становления, и около половины века понадобилось для полноценного ее восприятия и учета как на уровне отдельных предприятий, так и государства в целом.

Термин «человеческий капитал» определяется как «сформированный и развитый в результате инвестиций и накопленный человеком (людьми) определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций и других производительных качеств, целенаправленно применяется и используется в той или иной сфере экономической деятельности, способствует росту производительности труда и благодаря этому влияет на рост доходов его владельца, прибыли предприятия и национального дохода» [3, с. 280]. Соответственно, человеческий капитал основывается на врожденных и приобретенных характеристиках человека, формирование и накопление которых происходит в результате инвестирования, а использование в процессе трудовой деятельности обеспечивает доход.

Проведенный анализ категории «человеческий капитал» указывает на его существование на трех уровнях: на личностном уровне, микроэкономическом и макроэкономическом. Соответственно, на базовом (первом) уровне «человеческий капитал – это знания и навыки, которые человек получил с помощью образования, профессиональной подготовки, практического опыта (используя при этом свои природные способности) и благодаря которым он может оказывать ценные производственные услуги другим людям»; на втором уровне – это совокупная квалификация и профессиональные способности всех работников предприятия, реализуемые в эффективной организации труда и развитии персонала; на третьем – это накопленные вложения в образование, профессиональную подготовку и переподготовку, службы профориентации и трудоустройства, оздоровления и т. д., они являются существенной частью национального богатства страны [3, с. 279]. Соответственно, основными характеристиками человеческого капитала являются полученный при рождении, накопленный и развитый потенциал здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций и других производительных качеств, применяемый в практической плоскости и обеспечивающий доход.

Таким образом, поскольку фундаментальной основой формирования человеческого капитала является человеческий потенциал, заслуживает особого внимания концепция человеческого развития. Она отражает связь между инвестициями в человеческий капитал и производительностью труда человека. Концептуально экономическая мысль пришла к пониманию сущности человеческого развития через категорию «человеческого капитала», авторы которой сосредоточили внимание на изучении норм отдачи капиталовложений в человека, определении экономического эффекта от повышения качественных характеристик отдельного индивида и населения страны в целом.

Развитие категории «человеческий потенциал» и соответствующей концепции человеческого развития основаны на методологических принципах теории капитала, а также связаны с концепцией устойчивого развития. Концепция человеческого развития доказывает приоритетность повышения качества жизни людей как основную цель общественного прогресса. Само становление в XX в. двух новых концепций обусловило существенный интерес к определению сущности и роли человека в современном обществе. Речь идет о трансформации теории капитала, которая логически и исторически стала теоретической основой сначала концепции и теории человеческого капитала и дальнейшего формирования концепции человеческого развития (развития человеческого потенциала), которая также связана с концепциями социального и интеллектуального капиталов, устойчивого развития, экономики знаний, поведенческой экономики, новой экономики (см. рисунок) [4, с. 16].



Концептуальная среда формирования и развития концепции человеческого капитала и потенциала

Теория человеческого капитала основывается на экономической целесообразности совершенствования человека как составного элемента производства, а концепция человеческого развития в свою очередь, центральным элементом которой является человеческий потенциал, основывается на первичной самооценности развития человека. Эффективность инвестирования в человека по теории человеческого капитала определяется на основе увеличения производительности труда.

В теории человеческого капитала человек представлен как фактор производства, человек-ресурс, а в теории человеческого развития обоснована возможность развития человека-цели общества. Иначе говоря, в условиях новой экономики, основанной на принципах экономики знаний, нужно смещать акцент исследования человека с теории человеческого капитала на концепцию человеческого развития, развития человеческого потенциала.

Важным условием оптимального формирования и реализации человеческого капитала является глубокое изучение составляющих его элементов и эффективное управление ими. В структуре человеческого капитала выделяют: капитал здоровья и здорового образа жизни; капитал образования; капитал подготовки на производстве; научный капитал; капитал культуры; владение экономически значимой информацией; капитал миграции; мотивация и стимулы экономической деятельности [5, с. 56]. Особое внимание исследователей в современных условиях уделяется формированию таких элементов структуры человеческого капитала, как капитал культуры, образования, научный капитал, которые способствуют развитию творческого потенциала человека, проявлению его креативности. Такие элементы структуры, а также скорость мышления и принятия решений, адаптация, устойчивость, интуиция и другое определяют конкурентоспособность человеческого капитала и позволяют получать стратегические выгоды.

Для формирования и реализации конкурентоспособного человеческого капитала становятся необходимыми постоянные инвестиции в систему здравоохранения, образования, науку, культуру и т. д., создание и развитие инновационной инфраструктуры, стимулирование предпринимательства, построение открытой и толерантной среды. Лишь на основе непрерывного процесса перемен возможно создание благоприятных условий для оптимального формирования и реализации человеческого капитала, особенно креативной его части.

Современная практика трансформационных процессов оказывает существенное влияние на формирование и реализацию человеческого капитала, преобразовывает его в определяющую форму богатства общества. Поэтому поиск эффективных механизмов формирования и реализации человеческого капитала является сегодня ключевым критерием структуризации экономики и выбора основных приоритетов ее роста.

Список использованных источников

1. *Гришнова, О. А.* Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Гришнова, О. Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1 (23). – С. 90–101.
2. *Антонюк, В.* Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Економіка і прогнозування. – 2007. – № 3. – С. 39–43.
3. *Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / А. М. Колот [та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота.* – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.

4. Карпенко А. В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу: теорія та практика / А. В. Карпенко. – Запоріжжя : ФОП В. В. Мокшанов, 2018. – 510 с.

5. Яцунь, О. М. Креативний людський капітал в просторі суспільства знань: економічний аспект / О. М. Яцунь // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 55–60.

УДК 331.108

А. И. Ковалинский, И. А. Кисельникова, Е. А. Поддубская

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь, kovalinski@sbmt.by

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ ЭКОНОМИКИ

Рассматриваются недостатки кадрового обеспечения банковской сферы экономики. Предложены методы и пути устранения отмеченных недостатков, а также улучшения кадрового состава коллектива банка.

Ключевые слова: *кадровая политика, корпоративная культура, банковская сфера экономики*

A. Kovalinsky, I. Kiselnikova, E. Poddubskaya

School of Business of BSU, Minsk, Belarus, kovalinski@sbmt.by

PECULIARITIES OF PERSONNEL SUPPORT OF THE BANKING SPHERE OF ECONOMY

We examined the shortcomings in the staffing of the banking sector of the economy, proposed methods and ways to eliminate the noted shortcomings, as well as improving the staffing of the bank's staff.

Keywords: *personnel policy, corporate culture, banking sector of the economy*

В основе эффективного управления любой организации и банков в особенности лежит процесс разработки долгосрочной стратегии развития, в которой огромная роль отводится кадровому обеспечению. Рассматривая банковскую сферу деятельности, необходимо понимать, что в настоящее время усиливается конкуренция на внутреннем рынке, и от того, какая кадровая политика и корпоративная культура существует в банке, зависит выживаемость в конкурентной борьбе. В настоящее время в Республике Беларусь зарегистрировано 24 банка и 3 небанковские организации («Белинкасгруп», «ИНКАСС.ЭКСПЕРТ» и «ЕРИП»), по данным на январь 2020 г. [1].

Учитывая то, что банк оказывает нематериальные услуги, их качество напрямую будет зависеть от профессионализма банковского персонала. Для того чтобы понять особенности кадрового обеспечения банковской сферы экономики, необходимо выделить наиболее слабые места в организации работы сотрудников банка. К ним относятся:

- узкая специализация отдельных подразделений;
- высокая текучесть кадров, особенно в подразделениях, работающих «на первой линии»;