

Мовилэ И.В.

доктор экономических наук, доцент

Бельцкого государственного университета имени Алеку Руссо, Молдова

**ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕЕ ИНТЕПРЕТАЦИЯ
В СТРАТЕГИЧЕСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ
СОЦИАЛЬНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация

В современных условиях функционирования предприятий и организаций значение человеческого капитала приобретает все большую весомость, что предопределяет стратегическое формирование необходимых качеств персонала. Анализ концепций и теории человеческого капитала (ТЧК) позволил систематизировать понятия и определить роль человека в

организации. Новые тенденции в развитии ТЧК объясняют изменение направлений инвестиций в формирование человеческого капитала. Современная интерпретация ТЧК позволяет развить методы мотивации персонала на базе формирования социальной конкурентоспособности. Результаты теоретического исследования позволили актуализировать социальные нормативы. При этом, используя методы стратегического менеджмента при формировании конкурентоспособности человеческого капитала, можно достигнуть повышения уровня и качества жизни населения. В результате может быть получен не только экономический, но и социальный эффект, который получают работник, предприятие, регион и страна.

Вступление. Развитие и благосостояние современных предприятий, функционирующих в эпоху перехода к экономике, базирующейся на знаниях, достижениях научно-технического прогресса и инновациях, с одной стороны, и в условиях жесткой конкуренции, ограниченности ресурсов, с другой стороны, предопределяет изменение понимания роли человека в организации. Человеческая составляющая бизнеса все чаще рассматривается как одно из наиболее важных условий прибыльности, инновационного развития, достижения конкурентоспособности, создания репутации и имиджа предприятия. А в условиях интеграции и интернационализации бизнеса роль человеческой составляющей значительно возрастает.

Пристальное внимание к человеку и его роли в экономической системе не ново. В эпоху индустриального и постиндустриального общества ученые трактовали человека как один из факторов производства, а затем как необходимый ресурс, от которого требуется «приложение труда для исполнения работ». Такое понимание роли человека на производстве являлось достаточным, эффективность человеческих ресурсов основывалась на рациональном использовании человеческого труда, а некоторые современные руководители воспринимают работников в таком понимании и сегодня. Основным показателем оценки человеческого труда является производительность, и ее рост предопределяет рост доходов и прибыли предприятия. Вместе с тем закономерностью экономического роста, как утверждает известный австрийский и американский экономист И. Шумпетер [1], является рост инвестирования в основной капитал компании, вызванного внедрением инноваций, что, в свою очередь, обуславливает необходимость формирования человеческого капитала компании. Отсюда, можно констатировать, что конкурентные преимущества экономики, возможности ее развития и модернизации напрямую определяются накопленным и реализованным человеческим капиталом. Развитие общества определяется не только и не столько наличием природных ресурсов, объемом финансового капитала, но и воплощенным в человеке запасом знаний и навыков, интеллекта, квалификационных и инновационных способностей. То есть эффективность человеческой составляющей уже определяется не столько ее

физической силой, сколько ее интеллектуальным и квалификационным потенциалом.

1. Предпосылки возникновения и эволюция теории человеческого капитала

Анализируя эволюцию человеческой составляющей в экономике, следует отметить, что человеческий капитал как экономическая категория воспроизводства и развития общества находит отражение в работах ученых, начиная с 50-х годов XIX века. Более ранние учения в этой области принадлежат А. Смит и Р. Оуэну, которые акцентировали внимание на отдельном человеке, его участии в производственном процессе и производительности труда. Так, А. Смит в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.) отмечал, что увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем – от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал [2]. Человек на производстве трактовался как простой исполнитель работ, что, по мнению автора, не актуально в условиях экономики, основанной на знаниях.

Вместе с тем предпосылками возникновения и развития теории человеческого капитала (ТЧК) служат труды ученых многих поколений, направлений и школ менеджмента. У. Девонс, Д. Маккаллум, Ф. Тейлор, Г. Гантт, Ф. Гилберт, Л. Гилберт, Г. Эмерсон также рассматривали человека на производстве как исполнителя работ (школа научного менеджмента) [3]. Направления учений сводились к разработке подробных инструкций, нормированию труда рабочих, выявлению непроизводительных затрат рабочего времени и повышению производительности труда. А. Файоль, Л. Урвик, М. Вебер разработали принципы административного управления. А сторонники «человеческих отношений» и школы поведенческих наук, Г. Мюнстерберг, М. Фоллет, Д. Мэйо, Ф. Ротлисберг, Ч. Бернанд, А. Маслоу, Ф. Херцберг, пересматривают концепции классической теории относительно мотивов поведения людей в организации, утверждая, что людей, составляющих организацию, нельзя рассматривать как инвариантные социальные факторы [3]. По мнению ученых, необходимо исследовать поведение людей в организации, которое изменяется в зависимости от условий и мотивов. Проповедуются принципы гуманного отношения к подчиненным, уважение к личности, демократизация управления.

Существенным мотивом, на наш взгляд, способствовавшим возникновению ТЧК, послужили идеи ученых-бихевиористов, таких как К. Арджирис, Д. Макгрегор, У. Оучи, основной идеей которых является положение, что человек – это основа организации, и от него в первую очередь зависит успех ее функционирования [3]. В современной интерпретации ТЧК получила развитие в 50–80-х годах XX века в работах известных ученых Г. Беккера, Т. Шульца, Д. Минсера, Э. Денисона, Р. Лукаса, Р. Солоу, Дж. Кендрик,

И. Фишера. Однако возникновение ТЧК как таковой в научной литературе связывают с учеными Чикагского университета Г. Беккером и Т. Шульцом.

Значительные исследования в этой области принадлежат американскому ученому Г. Беккеру который в работах «Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ» (1962 г.) и «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» (1964 г.) обосновал экономический подход к объяснению человеческого поведения. По мнению ученого, инвестиции в человеческий капитал приносят более высокую норму процента, чем инвестиции в ценные бумаги. По определению Г. Беккера, «человеческий капитал – это имеющийся у каждого человека запас знаний, навыков, мотиваций. А инвестициями в человеческий капитал могут быть: образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации» [4, с. 645].

Следует отметить, что первоначальные исследования Г. Беккера связаны с оценкой экономической отдачи от образования, результатом которых является расчет экономической эффективности образования. Г. Беккер был первым, кто перенес понятие человеческого капитала на микроуровень: человеческий капитал предприятия он определил как совокупность навыков, знаний и умений человека. В качестве инвестиций в человеческий капитал выступают затраты на образование и обучение работников. Отдачу от инвестиций в образование Г. Беккер оценил как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12–14% годовой прибыли. Ученый утверждал, что *образование является основой увеличения доходов и наемных работников, и работодателей и государства в целом.*

ТЧК получила развитие в работах Т. Шульца «Вложения в человеческий капитал»: роль образования и научных исследований» (1971 г.) и «Инвестиции в людей: экономика качества населения» (1981 г.). В понимании ученого, ТЧК отражала переориентацию экономической науки с проблем использования трудовых ресурсов на проблемы создания качественно новой рабочей силы в условиях научно-технического развития. Т. Шульц пропагандировал идею *образовательного капитала* как разновидности концепции человеческого капитала в области инвестиций в образование [5]. Исследования Г. Беккера, Т. Шульца и их последователей произвели переворот в экономике труда. Современное развитие ТЧК связано с переходом к рыночным условиям хозяйствования предприятий и организаций, а также переносом приоритетов накопления ресурсов в область человеческой составляющей.

В экономической теории человек трактуется с точки зрения ресурсов как фактор производства и как «человеческий капитал», связанный с созданием добавочной стоимости. Исследователи стратегического менеджмента не имеют единого мнения и используют понятия «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». Интерпретация понятий с учетом роли человека в организации представлена в табл. 1.

Интерпретация понятий с учетом роли человека в организации

| Определение | Ученые, использующие определение | Интерпретация определения |
|------------------------|--|--|
| Человеческий фактор | У. Тейлор, Д. Мейстер, П. Фоули, К. Хойос, Г. Салвенди, П. Друкер | <i>Человек – фактор производства</i> ; уравнивает человека с другими факторами производства (земля, капитал). Основными элементами являются: нормирование труда (У. Тейлор), промышленная инженерия (Г. Салвенди), поведение человека в области техники (Д. Мейстер). Вместе с тем человек в отличие от других факторов производства имеет отличия; к примеру, невозможно с точностью определить, какой результат будет получен вследствие применения человеческих способностей. |
| Человеческий ресурс | М. Армстронг, Д. Гест, К. Легге, Е. Раду, А. Быркэ, В. Лефтер | <i>Человек – ресурс производства</i> , а ресурсы, как правило, ограничены, и перед предприятием стоит проблема их рационального использования (Е. Раду, В. Лефтер). С другой стороны, способности человека не ограничены, и при их развитии в рамках предприятия, эффект практически не прогнозируем (А. Быркэ). |
| Человеческий капитал | Г. Беккер, Т. Шульц, В. Спивак, Д. Минсер, Э. Денисон, Р. Лукас, Р. Солоу. | <i>Человек – капитал предприятия</i> ; сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействует росту производительности труда и тем самым влияет на рост доходов, а также на уровень и качество жизни (Г. Беккер, Т. Шульц). |
| Человеческий потенциал | О. Виханский Ф. Лютенс Р. Хаггарт, А. Вишневский | <i>Человек – стратегический потенциал организации</i> ; ориентирует управление на человека (О. Виханский), организационное поведение (Ф. Лютенс), развитие его интеллектуального, квалификационного и личностного потенциала, его индивидуальность, которые представляют сильные стороны и возможности организации, что определяет в конечном итоге конкурентоспособность предприятия в будущем. |

Источник: адаптировано автором на основе [2; 4; 8; 12]

ТЧК позволила объяснить структуру распределения личных доходов, возрастную динамику заработков, причины миграции и многое другое. Благодаря этой теории образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем обычные инвестиции. Из анализа ТЧК следует, что:

- индивидуальная кривая спроса на инвестиции в образование, показывающая уровень их отдачи, имеет тенденцию к снижению;
- длительное обучение, обучение на протяжении всей жизни, сопровождается ростом физических и интеллектуальных нагрузок;
- чем больше накоплено человеческого капитала, знаний и опыта, тем дороже обходится человеку потеря заработков;
- поздние инвестиции приносят доход в течение более короткого периода;
- с увеличением объема инвестиций в образование повышается степень риска.

С другой стороны, полученное образование делает человека не только более эффективным работником, но и более способным учеником. И чем образованнее человек, тем меньше затрачивает он усилий на приобретение новых знаний, т. е. тем меньшие издержки он несет и тем выше расположена кривая его спроса на услуги образования. В связи с этим возникает необходимость осуществлять инвестиции в развитие человеческого капитала, что формирует затратную часть предприятия и необходимость сопоставления элементов «затраты – доходы».

Отвечая этим требованиям, основатель современной экономики труда американский экономист Д. Минсер в работе «Обучение на рабочем месте: затраты, отдача и некоторые следствия» (1962 г.) обосновал оценку доходов в зависимости от инвестиций в человеческий капитал. Ученый воспользовался известными ему различиями в заработках для определения как общих инвестиций США в обучение без отрыва от производства, так и индивидуальный доход от подобных инвестиций. Позднее он сформулировал «функцию доходов», в соответствии с которой индивидуальный доход зависит исключительно от продолжительности обучения (уровня полученного образования) и опыта практической деятельности [6].

Вместе с тем следует учитывать, что человеческий капитал включает накопленные вложения в такие сферы деятельности, как образование, профессиональная подготовка, миграция. Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая опыт работы, составляют определенный запас производительного капитала. Денежная ценность этого капитала определяется ставками заработной платы, по которым человеческий капитал могут арендовать работодатели на рынке труда. При этом поиск высокооплачиваемой работы и миграция увеличивают ценность человеческого капитала конкретных специалистов благодаря увеличению цены (ставок заработной платы, получаемой в единицу времени за использование знаний и навыков работника).

Повышая индивидуальный доход, накопленный человеческий капитал приносит доход и работодателю. Подтверждение тому мы находим в работах

ученых. Так, С. Фишер определяет человеческий капитал как «меру воплощенной в человеке способности приносить доход» [7]. А российский ученый В. Спивак в работе «Организационное поведение и управление персоналом» (2000 г.) в рамках ТЧК аргументирует преимущества и *доходную «способность» человеческого капитала*, то есть приносить доход как работнику, так и работодателю:

- человеческий капитал является основным условием экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует от самого человека и от всего общества значительных затрат;
- человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, то есть способен накапливаться;
- инвестиции в человеческий капитал обеспечивают его обладателю в будущем получение более высокого дохода;
- вложения в человеческий капитал дают значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономический эффект;
- человеческий капитал отличен от физического капитала – он неотделим от живой личности [8, с. 25].

В то же время, по мнению ученых, человеческий капитал в отличие от других видов капитала способен не только накапливаться, но и развиваться (поскольку основой является биологический организм), передаваясь от поколения к поколению работников, от специалистов с более высокой квалификацией к неквалифицированным. При этом растет производительность труда, что увеличивает доходы предприятию.

Иными словами, развиваясь, эволюционируя и накапливаясь, человеческий капитал *обеспечивает предприятию стратегическую конкурентоспособность, основанную на знаниях, инновациях и опыте работников*. Необходимыми условиями являются осуществление инвестиций на институциональном уровне и активное участие государства в создании условий для развития экономики основанной на знании.

Таким образом, человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение образовательного уровня населения, в развитие профессиональных и интеллектуальных способностей, инновационную активность, что ведет к росту производительности труда и конкурентоспособности предприятия в долгосрочной перспективе.

2. Обоснование инвестиций в человеческий капитал на национальном уровне

Формирование человеческого капитала и определение для этого необходимых инвестиций на современном этапе развития является актуальным вопросом для многих развитых и развивающихся государств, в том числе и Молдовы. Переход от экономики, базирующейся на факторах производства, к экономике, приоритетом которой является эффективность, и далее – инновационное развитие, предусматривает более глубокое переосмысление

управления человеческим капиталом и направлений инвестиционных вложений в его развитие. Интенсивное развитие науки, формирование информационного общества на передний план в качестве основных составляющих человеческого капитала выдвинули знания, образование, здоровье, качество жизни населения и самих ведущих специалистов, определяющих креативность и инновационность национальных экономик. При этом ТЧК явилась необходимым элементом развития теорий экономического роста (ТЭР).

Основателем ТЭР, как известно, является И. Шумпетер, который исследовал проблемы динамического развития рыночной системы и факторов, которые обеспечивают прогресс и экономический рост. А американские экономисты Р. Лукас и П. Ромер обосновали новую ТЭР, известную в литературе по специальности как модель «Лукаса-Ромера» [9]. Согласно этой модели, основным фактором экономического роста являются капиталовложения в НИОКР и инвестиции в человеческий капитал. В связи с этим спектр направлений инвестиций в формирование человеческого капитала включает инвестиции не только в образовательную сферу, но и в развитие предпринимательства, демографической сферы, здравоохранение, культуру (рис. 1).

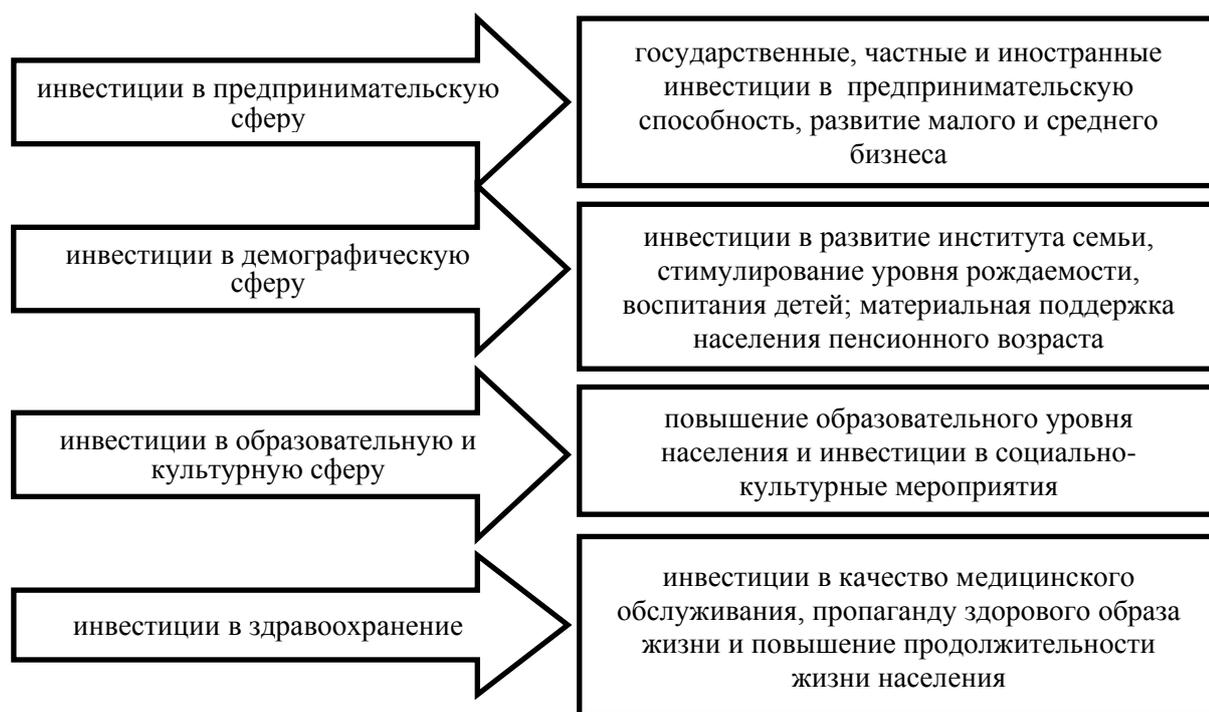


Рис. 1. Инвестиции в формирование человеческого капитала на современном этапе развития экономики Молдовы

В то же время человеческий капитал – понятие более широкое и включает, кроме трудовых ресурсов, накопленные инвестиции в образование, науку, здоровье, в качество жизни, обеспечивающих экономический рост, также *в инструментарий интеллектуального труда и в среду, обеспечивающую эффективное формирование и реализацию человеческого капитала.*

Поэтому необходимо также предусмотреть *инвестиции в создание среды*, в которой возможно эффективно формировать и реализовать человеческий капитал: инновационные инкубаторы, технопарки, кластеры. Создаются условия для обучения, работы и общения ученых, исследователей, инженеров и других специалистов для реализации синергетических эффектов, усиления творческого потенциала научных и инновационных коллективов, поскольку именно креативные специалисты своими знаниями, интеллектуальным и творческим потенциалом, генерированием новых идей формируют конкурентоспособность современных предприятий.

Известно, что проявление креативности невозможно, если отсутствует творческая атмосфера. Вместе с тем для творчества важны следующие составляющие человеческого интеллекта: синтетическая способность, аналитическая способность и практические способности.

Существенный вклад в исследование проблемы творчества внес российский ученый-психолог С. Файбушевич, который систематизировал предпочтительные варианты работы индивидуально и в коллективе (табл. 2).

Таблица 2

Предпочтительные варианты работы индивидуально и в коллективе

| Предпочтительнее работа в одиночку | Предпочтительнее работа в командах |
|--|---|
| – для решения простых задач или «головоломок» | – для решения сложных задач или «проблем» |
| – когда кооперация удовлетворительна | – когда для решения необходим консенсус |
| – когда разнообразие мнений ограничено | – когда присутствуют неопределенность и множественность вариантов решения |
| – когда задачу необходимо решить срочно | – когда необходима высокая самоотдача |
| – когда достаточно узкого диапазона компетентности | – когда требуется широкий диапазон компетентности |
| – при наличии неустранимого конфликта интересов участников | – при возможности реализации целей членов команды |
| – когда организация предпочитает работу с частными лицами | – когда организация предпочитает результаты командной работы для разработки стратегии |
| – когда необходим оптимальный результат | – когда необходим разносторонний подход |

Источник: адаптировано автором на основе [10]

Особенно продуктивными являются междисциплинарные творческие коллективы, в которых имеются условия для передачи знаний и инноваций из одной сферы деятельности в другую (трансфер технологий) и разносторонний подход к решению научно-производственных проблем. Именно в этой сфере,

на взгляд автора, формируются предпосылки для креативности и накопления знаний, которые впоследствии образуют интеллектуальный человеческий капитал предприятия. На практике индивидуальная и коллективная креативность, в свою очередь, выступают источником инноваций и инновационной деятельности предприятий, создают конкурентоспособность бизнесу и формируют человеческий капитал страны.

Переход на национальный уровень позволяет учитывать человеческий капитал в составе национального богатства страны наряду с материальными, природными и минеральными ресурсами. Основанием такого включения, по мнению ученых, являются следующие причины: (1) расходы на воспитание и образование людей представляют собой реальные затраты; (2) продукт труда увеличивает стоимость национального богатства; (3) расходы на человека, которые увеличивают стоимость продукта труда, будут увеличивать национальное богатство [11].

Следует отметить, что позиционирование человеческого капитала в национальном богатстве было отмечено еще классиками экономической теории. К примеру, Ж.-Б. Сэй утверждал, что поскольку мастерство и способности приобретаются за цену и увеличивают производительность рабочих, они должны рассматриваться как капитал. А Ф. Лист констатировал, что мастерство и приобретенные способности человека, унаследованные большей частью от прошлого труда и самоограничений, являются наиболее важным компонентом национального запаса капитала [3, с. 36].

Человеческий капитал в большинстве стран превышает половину накопленного национального богатства, что характеризует высокий уровень развития стран. Традиционно под национальным богатством понимают совокупность накопленных материальных и нематериальных активов, созданных трудом всех предшествующих поколений, принадлежащих стране и находящихся на экономической территории данной страны и за ее пределами (национальное имущество), а также разведанных и вовлеченных в экономический оборот природных и других ресурсов.

Следует учитывать, что в составе национального богатства человеческий капитал имеет стоимость, которая рассчитывается различными методами. В свою очередь, высокий имидж интеллектуального труда, его значение для экономики знаний порождают мощные синергетические эффекты совокупного интеллекта страны. *Таким образом, человеческий капитал представляет собой интеллектуальный капитал, накопленные знания и опыт на уровне страны, полученный в результате креативности и инновационной деятельности людей, является элементом национального богатства страны, требует соответствующей оценки и управления его формированием в долгосрочной перспективе.*

В этих условиях, на наш взгляд, наиболее адаптивным и рациональным подходом управления выступает стратегический менеджмент, который направлен на создание модели развития человеческого капитала через обучение. При этом применение стратегического менеджмента при формировании человеческого капитала ведет к максимальному

удовлетворению человеческих потребностей, потребностей предприятий, отрасли, региона и страны в целом и в конечном счете – к повышению уровня и качества жизни населения.

Утверждение о том, что конкурентоспособность работника приводит к повышению уровня жизни населения, не нова. Этот результат описывался и прогнозировался в работах многих ученых и исследователей. Обязательным условием достижения этого результата ученые называли: повышение производительности труда (М. Портер), инновации (Г. Гольдштейн), качество образования и политику государства (Р. Фатхутдинов). Однако ни один из этих факторов не в силах изменить социальные потребности человека. Истории известны случаи, когда люди, имеющие высокие конкурентные преимущества, сознательно не улучшают уровень и качество жизни. Примерами могут служить ученые, безразличные к накоплению богатства, предприниматели, жертвующие личными выгодами ради бизнеса, нобелевские лауреаты, отказавшиеся от премий, и др. Вместе с тем существует категория людей, которые самостоятельно формируют социальные преимущества, в том числе на основе повышения профессиональной конкурентоспособности. Безусловно, в этой ситуации можно проследить положительные и отрицательные стороны. К примеру, для формирования социальных преимуществ и повышения семейного благосостояния люди нередко используют в личных целях служебное положение, принадлежность к партийным и общественным организациям, родственные связи и т. д.

Таким образом, можно констатировать, что не всегда повышение конкурентоспособности ведет к повышению уровня жизни человека. По мнению автора, существует один из важных мотивов, до сих пор не исследованный, – *потребность в формировании социальной конкурентоспособности, которая изменяет поведение человека, стимулирует его к изменению профессионального статуса и ведет к повышению уровня и качества жизни.*

3. Интерпретация теорий мотивации в контексте формирования социальной конкурентоспособности

В теории менеджмента *социальная конкурентоспособность* как производная от профессиональной конкурентоспособности не изучалась. Конкурентоспособность рассматривалась как способность конкурировать в профессиональной сфере, без интерпретации в социальной жизни общества. Вместе с тем, как утверждают ученые, конкурентоспособность является значительным мотивом как в профессиональной деятельности, так и при планировании карьеры, продвижении и развитии в рамках организации. Вместе с тем ученые и исследователи, изучая мотивацию к труду, тесно связывают ее с общими (личными, психологическими или физиологическими) мотивами, которые в итоге образуют единую систему мотивации человека. К примеру, Ф. Лютенс классифицирует человеческие мотивы на: первичные мотивы, общие, или врожденные, мотивы и вторичные, или приобретенные, мотивы вследствие научения [12, с. 164]. Сила мотива определяется степенью

актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда человека в потребности, тем сильнее стремление удовлетворить ее, тем активнее действует работник. Безусловно, человек, оценивая альтернативные варианты удовлетворения потребности, будет выбирать наиболее короткий и легкий путь к желаемому результату.

В литературе по специальности представлены теории мотивации, которые определяют характер поведения человека на рабочем месте, т. е. трудовые мотивы и мотивы производительной работы. Так, *содержательные теории мотивации* (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, К. Альдерфер) основаны на рассмотрении отдельных потребностей, которые направляют деятельность индивида. *Процессуальные теории мотивации* (В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер, Э. Лоулер) рассматривают мотивацию как процесс и сосредоточены на том, как меняются процесс и результат мотивации под воздействием отдельных факторов, например справедливости. *Социально-психологические теории трудовой мотивации* основное внимание уделяют человеку, его ценностям, психологическим и социальным установкам. Эти теории можно подразделить на два направления: изучение мотивации человека с точки зрения «человеческих отношений» (Д. МакГрегор, М. Дэвид), и изучение мотивации человека с точки зрения организационного поведения (Ф. Хайдер, Ф. Лютенс).

Свой вклад в формирование теории социальных потребностей внесли современные теории трудовой мотивации, в которых основное внимание уделяется человеку, его ценностям, психологическим и социальным установкам. При этом необходимо учитывать, что мотивы человека не постоянны, они находятся в постоянном изменении, развитии. Динамика мотивов объясняется изменением потребностей, и зависит от различных факторов внешнего окружения и внутреннего психологического настроения человека. Внутренние факторы адаптируются уровнем жизни человека, доходами, социальным статусом, стремлениями, психологическими характеристиками. Внешние факторы отражает стимулирование труда.

Как показал анализ теорий и концепций, главной целью развития национальной экономики является повышение уровня жизни населения, который определяется степенью удовлетворения потребностей каждого члена общества, каждого человека. Уровень удовлетворения потребностей человека или группы людей характеризуется показателями достатка или бедности (нормальный уровень или нищета). Таким образом, чтобы более точно охарактеризовать социальный эффект конкурентоспособности – стратегическое повышение уровня и качества жизни населения, необходимо анализировать в комплексе все элементы уровня жизни населения, которые, согласно теоретическим источникам, включают три основные категории: благосостояние населения, накопление человеческого капитала и уровень человеческого развития.

Значительную роль в изучении уровня и качества жизни населения выполняют социальные нормативы как научно обоснованные направления социальных процессов в обществе. В отношении развития человеческого

капитала предусмотрены лишь нормативы по получению обязательного среднего образования. На наш взгляд, в этот перечень необходимо включить также нормативы по профессиональному развитию как в учебных заведениях, так и на рабочих местах, развитию интеллектуальных, инновационных способностей, а также личностного потенциала работников, т.е. *реализовать концепцию развития человеческого капитала, через формирование стратегической конкурентоспособности как в профессиональной, так и в социальной сфере.*

Можно обозначить экономический и социальный эффекты от применения стратегического формирования конкурентоспособности человеческого капитала (табл. 3, 4).

Таблица 3

Экономический эффект от стратегического формирования конкурентоспособности человеческого капитала

| Элементы формирования человеческого капитала | Экономический эффект | | |
|---|--|--|--|
| | работник | предприятие | регион |
| Повышение образовательного уровня | накопление знаний, умений, опыта | инвестиции и затраты в накопление эффективного человеческого капитала | инвестиции и стратегии формирования эффективного человеческого капитала в регионе |
| Формирование конкурентоспособности | достижение образовательного и квалификационного уровня | потенциал, обладающий определенным набором знаний и умений | формирование эффективного человеческого капитала в регионе |
| Повышение производительности труда | повышение результатов деятельности и личных доходов | рост прибыли и финансовых результатов деятельности | повышение привлекательности отраслей, привлечение инвестиций в регион, в том числе иностранных |
| Повышение инновационной активности | развитие креативности, реализация интеллектуального, творческого потенциала | получение инновационного продукта и создание конкурентных преимуществ | формирование инвестиционной привлекательности региона; создание инновационных инкубаторов, технопарков |
| Формирование стратегической конкурентоспособности | стратегическое повышение интеллектуального, квалификационного и личностного потенциала | стратегическое развитие бизнеса, накопление капитала, выход на новые рынки | стратегическое увеличение ВВП, дохода на душу населения, развитие отраслей |

Как показано в таблице, элементами формирования человеческого капитала выступают: (1) повышение образовательного уровня и, как результат, формирование конкурентоспособности; (2) повышение производительности труда и, как результат, повышение результатов деятельности и личных доходов; (3) повышение инновационной активности и, как результат, формирование стратегической конкурентоспособности.

Таблица 4

Социальный эффект от стратегического формирования конкурентоспособности человеческого капитала

| Элементы формирования человеческого капитала | Социальный эффект | |
|--|---|--|
| | человек | общество |
| Повышение благосостояния | повышение уровня прожиточного уровня, доходов и расходов, материального и духовного достатка | повышение обеспеченности людей материальными и духовными благами, снижение уровня бедности |
| Накопление человеческого капитала | увеличение объема индивидуальных инвестиций в образование, формирование профессиональных, трудовых навыков, знаний и умений | выравнивание возрастной структуры, расширенное воспроизводство населения, увеличение степени прочности брака и семьи |
| Повышения уровня человеческого развития | удовлетворение профессиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей | повышение уровня и продолжительности жизни населения |
| Формирование социальных конкурентных преимуществ | повышение степени удовлетворения профессиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей | стратегическое повышение уровня и качества жизни населения |

Отсюда, на наш взгляд, наиболее приемлемым подходом к управлению выступает стратегический менеджмент и как инструмент – *стратегия формирования профессиональных и социальных конкурентных преимуществ*, т. е. формирование ценностей и мотиваций к повышению уровня и качества жизни через формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала. Стратегия формирования профессиональных и социальных конкурентных преимуществ позволяет:

- увязать профессиональную деятельность работников с социальными потребностями в конкурентоспособности;
- определить направление и основные приоритеты формирования стратегической конкурентоспособности;

- повысить моральное и материальное удовлетворение работников от реализации профессиональных и социальных потребностей;
- обосновать инвестиции в развитие человеческого капитала на трех уровнях управления, в том числе на региональном уровне;
- обеспечить повышение уровня и качества жизни населения за счет формирования стратегической конкурентоспособности;
- получить не только экономический, но и социальный эффект от формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала.

Как результат мы можем получить повышение уровня и качества жизни населения в долгосрочной перспективе, т. е. обеспеченность населения необходимыми материальными благами и услугами, достаточный уровень их потребления и степень удовлетворения разумных потребностей людей. Важнейшими элементами уровня жизни населения выступают доходы населения и его социальное обеспечение, потребление им материальных благ и услуг, условия жизни и труда, свободное время. При этом мотивом для повышения уровня и качества жизни выступает потребность в социальной конкурентоспособности.

Выводы. Человеческий капитал играет значительную роль в формировании стратегической конкурентоспособности страны, что подтверждается результатами анализа эволюции теории человеческого капитала. Человеческий капитал обеспечивает предприятию стратегическую конкурентоспособность, основанную на знаниях, инновациях и опыте работников. Применение стратегического менеджмента при формировании человеческого капитала страны, регионов, отраслей, предприятий ведет к повышению уровня и качества жизни населения. А для этого необходимо формировать потребность в социальной конкурентоспособности и стимулировать индивидуальное повышение социального статуса людей.

Таким образом, общество в своем развитии, основываясь на теории человеческого капитала, при формировании эффективного человеческого капитала страны, региона, отрасли, предприятия с использованием стратегического подхода получает не только экономический, но и социальный эффект – *стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.*

Список использованных источников:

1. Шумпетер Й.А. История экономического анализа : в 3-х т. Т. 3. / Й.А. Шумпетер. – М. : Высшая школа экономики, 2001.
2. Корицкий А. Введение в теорию человеческого капитала : [учеб. пособ.] / А. Корицкий. – Новосибирск : СибУПК, 2000.
3. Кредисов А. История учений менеджмента / А. Кредисов. – Киев: Вира – Р, 2000.
4. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. Беккер. – Москва : ВШЭ, 2003.
5. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968. – vol. 6.
6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.peoples.ru/science/economy/jacob_mincer/
7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://economicus.ru/cgi-ise/gallery/>

8. Спивак В. Организационное поведение и управление персоналом / В. Спивак. – Санкт-Петербург : Питер, 2000.
9. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.e-executive.ru/>
10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.imisp.ru/about/lecturers/other/faibushevich/>
11. Шерстнева Г. Социальная статистика / Г. Шерстнева. – Москва : Инфра-М, 2000.
12. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – Москва : Инфра – М, 1999.