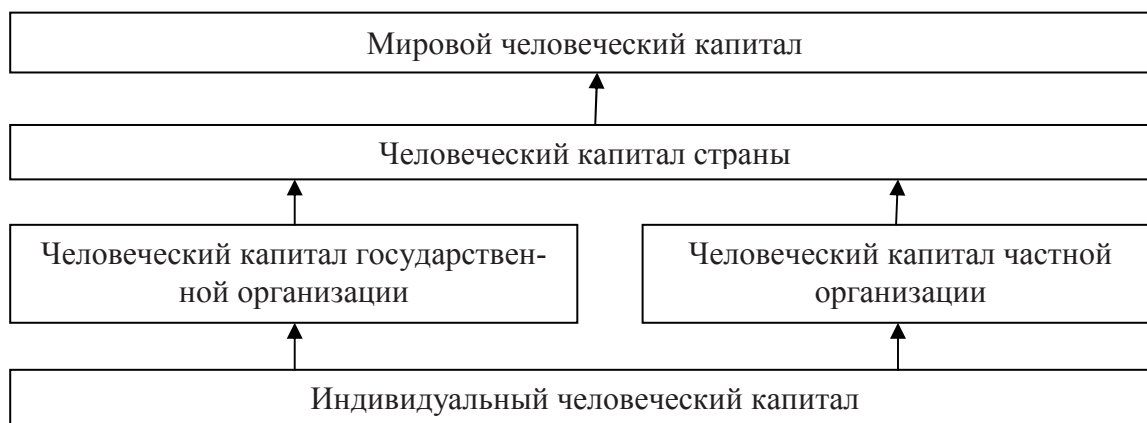


## ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В современной экономике все больше приходит понимание того, что человек - его образование, квалификация и опыт – является очень важным и в то же время недоиспользованным ресурсом. И видно, что для более полного изучения человеческого капитала его необходимо изучать на различных уровнях.

В настоящее время в теории и практике человеческого капитала различают индивидуальный (капитал конкретного человека), корпоративный (человеческий капитал организации) и национальный (человеческий капитал страны) человеческий капитал [1,2]. В данном докладе считается, что в эпоху глобализации, в которой мы сейчас находимся, здесь следует добавить ещё один уровень – это глобальный уровень или глобальный (мировой) человеческий капитал, то есть человеческий капитал в мировом масштабе. Это такие трудовые ресурсы и такие знания, которые сегодня в состоянии обеспечить дальнейшее развитие всего земного шара. Это такой человеческий капитал, который будет координировать и направлять развитие всех экономик мира. Так же в данном докладе на рисунке 1 представлено деление человеческого капитала организации на человеческий капитал государственных организаций (и организаций, где государство владеет частью акций и может влиять на принятие решений) и человеческий капитал частных организаций.



**Рисунок 1 – Виды человеческого капитала по уровням использования**

Источник: собственная разработка на основе [1, 2].

Причина здесь заключается в цели создания и функционирования организации. Частные организации в большинстве своем созда-

ются с целью получения прибыли и отсюда к человеческому капиталу предъявляются соответствующие требования по повышению прибыли организации, а все социальные и государственные вопросы уходят на второй план. В случае создания государственного предприятия, цели его функционирования напрямую зависят от целей государства и такие вопросы как занятость населения, обеспечение населения социальными благами выходят на первый план, в то же время вопросы прибыли здесь являются вторичными. Поэтому и требования, предъявляемые к человеческому капиталу государственной организации, будут отличаться от требований, предъявляемых к человеческому капиталу частной организации.

Помимо этого следует обратить внимание на существование гигантской проблемы, которая заключается в том, что на разных уровнях использования человеческого капитала нельзя оперировать одними и теми же цифрами и применять одни и те же подходы к определению стоимости или эффективности использования человеческого капитала. Так на мировом уровне и на уровне страны происходит оперирование средними цифрами на уровне статистических данных. И говорится, что если человек учился в целом десять лет, то в общем, это лучше, чем он учился восемь лет. Но когда приходим на уровень организации, то средняя статистика уже работает не всегда, а когда приходим на индивидуальный уровень, то она уже не работает. То есть, далеко не факт, что какой-то конкретный человек, отучившись десять лет, обладает теми компетенциями, которыми должен обладать человек, отучившийся десять лет. Потому, что на уровне страны один человек учился на девять, другой на пять, и в среднем они учились на семь и для страны, для масштабов страны это нормально, а вот на индивидуальном уровне это уже не нормально, важно, на что учился каждый конкретный человек. Если рассматривать человеческий капитал на индивидуальном уровне, то здесь представляет интерес уже человеческий капитал каждого отдельного конкретного человека. Как рассчитывается человеческий капитал на уровне государства – это в принципе вопрос решенный, а вот как его посчитать на уровне организации и, особенно на индивидуальном уровне – это вопрос вообще не решенный, так как единого подхода на сегодня нет [3].

И здесь возникает немаловажный вопрос, если рассматривать человеческий капитал на уровне организации, то какие подходы к расчету стоимости или эффективности использования человеческого капитала необходимо применять, как к человеческому капиталу страны или как к индивидуальному человеческому капиталу? То есть не-

обходимо рассматривать человеческий капитал организации как единицу страны или как единицу индивидуального человеческого капитала? А от того как будет рассматривать человеческий капитал организации, с позиций человеческого капитала страны, то есть как часть системы человеческого капитала страны или с позиций индивидуального человеческого капитала, то есть как совокупность отдельных индивидуальных человеческих капиталов, будет зависеть подход к расчету стоимости и эффективности использования человеческого капитала. Это очень сложный и большой вопрос, так как на сегодняшний день не совсем понятно, а именно: руководителя предприятия человеческий капитал должен интересовать как человеческий капитал страны или как индивидуальный человеческий капитал. Так как если смотреть на жизнь организации, то организацию можно рассматривать как часть людей, то есть организацию можно конечно рассматривать и как часть страны, но в то же время это уже совокупность отдельных конкретных людей. Поэтому сегодня очень востребована методика оценки индивидуального человеческого капитала, на уровне конкретного человека.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Корчагин, Ю.А. Определения, виды, типы и структура человеческого капитала. / Ю.А. Корчагин // В.В. Галкин. Электронный портал. [Электронный ресурс]. URL: <http://vadimgalkin.ru/politics/economy/opredeleniya-vidy-tipy-i-struktura-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 15.12.2018).

2. Тобиен, М.А. Проблемы современной трактовки и измерения категории «человеческий капитал» / М.А. Тобиен // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. 2014, No2 (2), С. 106-108 [Электронный ресурс]. URL: [http://vestnik-es.vlsu.ru/fileadmin/\\_temp\\_/sbornik\\_No\\_2\\_itog.pdf](http://vestnik-es.vlsu.ru/fileadmin/_temp_/sbornik_No_2_itog.pdf) (дата обращения: 15.12.2018).

3. Брасс, А.А. Человеческий капитал как основа личной и организационной продуктивности / А.А. Брасс // Психология в системе социально-производственных отношений: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (20 апреля 2018 г., Красноярск) / ред. колл.: Ю. Ю. Логинов, Н. С. Ливак, Н. В. Лукьянченко. – Красноярск, СибГУ им. М. Ф. Решетнева 2018. – 167 с. – С. 58-63.