

УДК 377.01

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ВЕДУЩАЯ РЕСУРСНАЯ БАЗА  
РАЗВИТИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИЙ РОССИИ

*Биксултанова Е.С.*, студент 1 курса магистратуры, заочного отделения  
Красноярского государственного аграрного университета

E-mail: [shpagina.elenka@mail.ru](mailto:shpagina.elenka@mail.ru)

*Трофимова Светлана Алексеевна* кандидат философских наук, доцент  
кафедры ТиИГиП, научный руководитель, Красноярский ГАУ.

**Аннотация:** В статье рассмотрено определение понятия человеческого капитала, история и факторы возникновения. Описаны разные понятия термина человеческий капитал. Затронута тема человеческого капитала на предприятиях, их важность и особенности. Статья посвящена исследованию роли человеческого капитала в рамках развития экономики Красноярского края.

**Ключевые слова:** индивид, потребности, человеческий капитал, региональный человеческий капитал, понятие человеческого капитала, положительный человеческий капитал, экономическое развитие, ресурс.

HUMAN CAPITAL AS THE LEADING RESOURCE BASE FOR THE  
DEVELOPMENT OF INDIVIDUAL TERRITORIES OF RUSSIA

*Bixultanova E.S.*, 1st year student of the Master's degree, correspondence  
department of the Krasnoyarsk State Agrarian University

**Annotation:** The article considers the definition of the concept of human capital, the history and factors of its occurrence. Different concepts of the term human capital are described. The subject of the human capital at the enterprises, their importance and features is touched. The article is devoted to the study of the role of human capital in the development of the economy of the Krasnoyarsk Territory.

**Keywords:** the individual, needs, human capital, regional human capital, the concept of human capital, positive human capital, economic development, resource.

**Введение.** Понятие человеческого капитал впервые прозвучало во второй половине 20-го века в публикациях американских экономистов Т. Шульца и Г. Беккера. Им была присуждена Нобелевская премия по экономике за создание основ теории человеческого капитала. Весомый вклад в изучение данного вопроса внес выходец из России Саймон (Семен) Кузнец, также получивший премию в 1971 году.

Человеческий капитал - это производительный фактор экономического, общественного и семейного развития, состоящий из интеллектуального потенциала, среды и трудовой деятельности, которые обеспечивают эффективное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития. В человеческий капитал входит: интеллект, знания, здоровье, энергия, труд и качество жизни.

Кроме этого, человеческий капитал бывает: индивидуальный человеческий капитал; человеческий капитал компаний; национальный человеческий капитал. Национальный человеческий капитал измеряется в стоимости, расчет стоимости данного капитала по затратам государства, семей, предпринимателей,

**Основная часть.** Человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, навыков, способностей, интеллектуального развития, трудовых возможностей отдельного индивида, используемые для удовлетворения личных потребностей и в качестве фактора производства для создания благ, ориентированных на удовлетворение многообразных потребностей людей и общества.

Стоимость человеческого капитала России в конце 20-го века составила 30 трлн. долларов или 50% национального богатства, 8% мирового. К примеру, на тот же период времени, стоимость человеческого капитала США оставляла 95 трлн. долларов, 77% национального, 26% мирового [6, с. 20].

В настоящее время одним из факторов экономического развития региона и страны в целом является человеческий капитал. В современном обществе

наблюдается дефицит ресурсного потенциала, для возникновения и развития человеческого капитала необходимы существенные вложения во многие отрасли человеческой жизни.

В современных условиях человеческий капитал рассматривается как один из важнейших элементов управления. Люди играют важную роль для развития системы потребления ресурсов, кроме этого, человеческий капитал рассматривается как ведущий фактор регионального развития, поскольку он определяет возможности эффективного развития конкретных отраслей экономики Красноярского края.

В формировании положительного, т.е. созидательного человеческого капитала заинтересовано все общество, поскольку в современных условиях он составляет главный резерв развития. Повышение уровня знаний, способностей и навыков конкретного индивида является обязательным условием максимизации его доходов.

Человеческий капитал региона формируется за счет индивидуальных капиталов всех граждан, проживающих на территории Красноярского края.

Согласно докладу Красноярскстат о социально-экономическом положении в регионе, всего в Красноярском крае на 1 сентября 2023 года проживает 2,844 млн. человек. С января по август в регионе родилось 17 689 человек, а умерло 23 533 человек. При этом естественная убыль населения составила 5 844 человек, поэтому смертность все еще обгоняет рождаемость в Красноярском крае.

Человек как единичная движущаяся сила общества, с момента возникновения хозяйственной деятельности, человек озабочен проблемой восполнения ограниченных экономических ресурсов для обеспечения устойчивого развития общества. Идеалом в данном случае является обретение неисчерпаемых ресурсов. К началу 21 века сформировалось два таких ресурса: инновации и люди (в форме «человеческого капитала»). Ресурсы тесно

взаимосвязаны между собой как в структурном аспекте, так и в функциональном аспекте деятельности [8, с. 198].

Ключевую роль в «организационном капитале» играет «человеческий капитал». Системообразующими элементами «человеческого капитала» являются:

1. Качества, которые человек привносит в работу, деятельность - ум, энергия, позитивность, надежность, преданность;

2. Способность человека учиться – одаренность, обучаемость, воображение, креативность, смекалка;

3. Побуждения человека делиться информацией и знаниями – командный дух и ориентация на цели.

Профессиональная готовность человеческого капитала выражается в способности человека качественно выполнять обязанности в рамках своей компетенции, быть ответственным и мотивированным на эффективный и результативный труд, открытым новому знанию и обучаемым новым технологиям и алгоритмам деятельности. Психологическая готовность означает, прежде всего, лояльность к организации, ее руководству и внутренней среде, стремление отдавать свои «производительные силы» на благо своей организации, общества.

Человеку необходимо быть эффективным не только для самого себя, но и привлекательным для «человеческого капитала» с точки зрения создания условий его самореализации и социальной защищенности.

Зрелость «человеческого капитала» определяется следующими показателями:

1. Уровень компетенции – доля ключевых сотрудников, отвечающих стандартам компетенции;

2. Уровень готовности – проценты ключевых позиций, где, не менее один квалифицированный сотрудник находится в состоянии готовности в любой момент занять вакантную должность более высокого уровня.

3. Уровень приверженности – процент сотрудников, собирающихся работать в данной организации еще, по крайней мере, три года;

4. Уровень удовлетворённости – процент сотрудников, при опросе удовлетворённых работой;

5. Корпоративный климат – процент сотрудников, которые выражают озабоченность культурой и атмосферой в коллективе;

6. Уровень истощения и потери в связи с этим – добровольные увольнения как процент от общего числа сотрудников и потери от увольнений.

Суть регионального аспекта, влияние региональной среды, места расположения, особенности развития и т.д. на развитие личностного и профессионального потенциала отдельного индивида, так и человеческого капитала в целом.

В Красноярском крае человеческий капитал играет важную, неотъемлемую роль в социально-экономическом развитии края, которое требует постоянного стимулирования притока эффективных человеческих ресурсов и проведения работ по минимизации оттоков человеческого капитала.

Реализация человеческого капитала в регионе зависит от наличия в регионе внутреннего капитала (трудоспособные жители данного региона), внешнего капитала (лица, мигрировавшие в данный регион из других) и рынка труда, как сферой экономических отношений, где происходит реализация внутреннего и внешнего человеческого капитала.

Красноярский край обладает большими экономическими возможностями и потенциалом. Одним из аспектов потенциала является наличие человеческого капитала.

В Красноярском крае человеческий капитал оказывает прямое и косвенное воздействие на региональную экономику. Он затрагивает сферу производства, сферу потребления, учитывается в планировании и производстве, прогнозировании ожидаемых доходов, прибыли и т.д.

Социальная политика Красноярского края ориентируется на формирование благоприятной среды, нацеленной на создание резерва человеческого капитала.

Требуется широкое применение нематериальных активов и повышения роли результатов использования человеческого капитала на всех стадиях общественного производства. При этом следует заметить, что эти процессы особое значение приобретают на уровне регионов и крупных городов, которые в большинстве являются развитыми промышленными образованиями. Региональные центры, в силу концентрации в них человеческих ресурсов и производства должны стать центрами инновационной активности, охватывающей практически все сферы человеческой деятельности. Это имеет особое значение потому, что необходимость перевода экономики на инновационный путь развития требует определенного качества рабочей силы, которая имеется в крупных городах, что повышает значимость уровня развития человеческого капитала. Человеческий капитал формируется на основе эффективных инвестиционных вложений в человеческий капитал, определяемой как совокупность знаний, умений и навыков, используемых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом. Идеология человеческого капитала стала не только теоретико-методологической основой прогнозирования и планирования социально-экономического развития, но и в значительной мере способствовала его развитию как фактора экономического роста, поскольку в обеспечении его высоких темпов важную роль играют научно-технический прогресс, а также образование и уровень квалификации рабочей силы, человеческого капитала в целом [2, с. 41].

Человеческий капитал как значимое социокультурное явление появляется в зарубежной науке в 60-е гг. прошлого века, становится предметом изучения в дисциплинах, непосредственно не связанных с социально- культурной областью. Проблема человеческого капитала возникает в американской экономической науке как проблема сопровождения максимизации потребления.

Инвестирование в себя, в свой человеческий капитал является необходимостью для достижения целей развития и совершенствования.

Заслуживающими внимания выступают педагогическая и социологическая трактовки человеческого капитала, оказавшие влияние на его понимание как социокультурного явления, послужившие точной абстрагирования при формировании культур - философского представления.

Образование является неотъемлемой частью процесса формирования человеческого капитала, а также понимание человеческого капитала как врожденных и приобретенных качеств человека. Поскольку человеческий капитал предполагает обретение знаний, то в этом своем качестве он, подлежит педагогическому анализу.

Человеческий капитал – это социально – культурный ресурс общества, без которого невозможна продуктивная производственная и инновационная деятельность, обеспечивающая социально – культурный прогресс [7, с. 92].

Не упускается из внимания экономический аспект человеческого капитала, человеческий капитал поднимается до уровня характеристики мировой цивилизации.

Человеческий капитал невозможно изменить в короткий промежуток исторического времени. Его развитие, как и культура в целом, обусловлено такими объективно – историческими факторами, как природно – географические условия, генетический код культуры, социальная среда, исторические условия и культурный обмен.

Следует отметить, что канонического определения понятия человеческого капитала не существует, равно как и единства мнений по поводу содержательного наполнения данного понятия.

Американский экономист Беккер Г.С. отмечает, что человеческий капитал в широком смысле формируется путем инвестиций в человека в виде затрат на образование, подготовку рабочей силы на производстве, на охрану

здоровья, миграцию и поиск информации о способах рационального поведения [1].

Один из основоположников употребления термина «человеческий капитал» - Шульц Т.У. подчеркивал, что именно человеческие способности являются двигателем различных социально – экономических процессов, которые в свою очередь приносят доход обладателю этих способностей [9, с. 22].

Американский экономист австрийского происхождения Ф. Махлуп отмечает, что неквалифицированный труд следует отличать от квалифицированного, ставшего более производительным благодаря инвестициям, которые увеличивают физическую и умственную способность человека. Эти инвестиции и образуют капитал [5, с. 319].

В свою очередь Суворов А.В. отмечает, что под человеческим капиталом понимается потенциал способностей, навыков, умений, знаний, воплощенных в человеке. Именно выпуск в расчете на одного занятого зависит не только от технической оснащённости рабочего места, но и от работника: его знаний, профессиональных навыков, от состояния здоровья [10, с. 198].

Между человеческим капиталом и человеческим потенциалом существует тесная взаимосвязь. Потенциал, формируя необходимый запас знаний, умений, навыков через инвестиции в здравоохранение, образование, культуру, социальное обеспечение, формирует условия для развития человеческого капитала, который, реализуясь, повышает благосостояние индивида и общества. Человеческий потенциал присутствует в формировании и развитии человеком своих знаний, возможностей и навыков, большее значение имеет человеческий капитал, потому что именно он дает возможность индивиду реализовывать накопленные навыки и знания.

Человеческий капитал занимает одно из главенствующих мест в категории интеллектуального капитала, который М.А. Измайлова определяет как все не денежные и нематериальные ресурсы, полностью или частично



контролируемые организацией и участвующие в создании ценностей. Под интеллектуальным капиталом также подразумеваются ресурсы, которые увеличивают потенциальные возможности организации при создании ценностей. Под интеллектуальным капиталом также подразумеваются ресурсы, которые увеличивают потенциальные возможности организации при создании ценностей. Интеллектуальный капитал является важной составляющей совокупностью общественного капитала и во многом обуславливает темпы инновационного развития, экономического роста, конкурентоспособность всех сфер экономики, эффективное функционирование других составляющих общественного капитала [4, с. 27].

Значение образования, как одного из наиболее существенных факторов, влияющих на формирование нового качественного уровня общества и экономики, возрастает в связи с усилением влияния человеческого капитала на эти процессы. Правильный выбор приоритетов в развитии образования и профессиональной подготовки, рост инвестиций в указанных направлениях позволят значительно усилить позиции экономики [3, с. 133].

Именно «человеческий капитал» способен задать направление и вектор движения всей организации и общества в целом, диктуя и направляя организационное развитие по пути создания всеобъемлющих условий для его самореализации.

**Заключение.** Таким образом, с позиций инновационного развития экономики под категорией «человеческий капитал» следует понимать запас знаний, умений, навыков, компетенций, интеллектуальных способностей, принадлежащих конкретному человеку, которые он используют для создания интеллектуальных продуктов, новых технологий и товаров для обеспечения личного и общественного социального и экономического благополучия и которые формируются, наполняются и развиваются на базе инвестиционных вложений в образование, науку, культуру, спортивные и профессиональные достижения индивида для повышения его индивидуального вклада в

общественное благосостояние. В настоящее время, мобильность человеческого капитала является серьезной проблемой экономической стабильности, устойчивого экономического развития и экономического роста и развития Красноярского края. Необходимы возможности для эффективного применения человеческого капитала.

#### Литература

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ. 2003. С. 67-68.
2. Белкина Т. Стратегический характер проблем российских городов // Проблемы теории и практики управления. 2015. №9. С. 34-39.
3. Боголиб Т. Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии // Проблемы теории и практики управления. 2012. № 11-12. С. 128-135.
4. Измайлова М.А. Формирование интеллектуального капитала и управление знаниями в контексте социальной ответственности университета // Социальная политика и социальное партнерство. 2014. № 11. С. 23-29.
5. Ильин В.А. Развитие человеческого потенциала – индикатор эффективного управления // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5. С. 319.
6. Корчагин Ю.А., Широкое понятие человеческого капитала.- Воронеж: ЦИРЭ, 2009г. С. 19-31.
7. Паршина Н.В. Человеческий капитал: сущность, содержание, особенности // Мир современной науки. 2013.- № 3(18). С. 89-97.
8. Сатыбалова Е.В. Дискуссия-журнал научных публикаций, социологические науки. №11 (29) ноябрь 2012. С. 198.
9. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. 2009. № 9. С. 12-24.

10. Суворов А.В. Оценки динамики и структуры человеческого капитала для российской экономики за 1991-2012 гг. // Проблемы прогнозирования. 2015. № 2. С. 198.