

УДК 378.1

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КАТЕГОРИИ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»

Поздняков В.А.

*ФГБОУ ВПО «Брянский государственный университет
им. ак. И.Г. Петровского», Брянск, e-mail: pv01@mail.ru*

Целью настоящего исследования явилось изучение структуры категории «человеческий капитал» в контексте высшего профессионального образования. Данной проблеме посвящены научные труды Г. Беккера, Т. Шульца, С. Боулса, Б. Вейсброта, Л. Хансена, М. Блауга, Дятлова С.А., Добрынина А.И., Ильинского И.В., Давыдова А.Ю. и других ученых. В работе приведены определения рассматриваемой категории известных ученых. В результате анализа категории «человеческий капитал» было продуцировано его определение, наиболее полно, на наш взгляд, отражающее специфику категории. Дальнейший анализ категории позволил выявить ее структуру в двух аспектах – компонентном и качественном. Итак, в компонентном аспекте структура категории «человеческий капитал» состоит из семи составляющих. Это знания, технологическая составляющая, профессиональное образование, природные задатки и способности, мотивационная составляющая, здоровье, общая культура. В качественном аспекте выявлено пять составляющих: профессиональные качества, лидерские качества, мотивационные качества, менеджерские качества, социально-психологические качества.

Ключевые слова: профессиональное образование, человеческий капитал, категория, компонента, информационные технологии, личностные качества

ESSENCE AND CONTENT OF CATEGORY «HUMAN CAPITAL»

Pozdnyakov V.A.

Bryansk state university of a name of academician I.G. Petrovsky, Bryansk, e-mail: pv01@mail.ru

The purpose of the real research was studying of structure of category «Human capital» in a higher education context. To this problem G. Becker, T. Schultz, S. Boulsa, B. Veysbrod, L. Hansen scientific works are devoted, to M of Blauga, Dyatlov S.A., Dobrynin A.I., Ilyinsky I.V., Davidov and other scientists. Definitions of considered category of known scientists are given in work. As a result of the category analysis «Human capital» its definition most fully, in our opinion, reflecting specifics of category was produced. The further analysis of category allowed to reveal its structure in two aspects – componental and qualitative. So, in componental aspect the category structure «Human capital» consists of seven components. It knowledge, technological component, professional education, natural inclinations and abilities, motivational component, health, general culture. In qualitative aspect five components are revealed: professional qualities, leader qualities, motivational qualities, management qualities, social and psychological qualities.

Keywords: professional education, human capital, category, component, information technologies, personal qualities

Сегодня одной из важнейших задач модернизации сферы высшего профессионального образования является обеспечение качества подготовки педагогических кадров.

Дмитрий Анатольевич Медведев на XIV Петербургском международном экономическом форуме (18 июня 2010 года) заметил: «...Россия должна стать страной, где благополучие и качество жизни граждан обеспечивается не столько за счет сырьевых источников, сколько интеллектуальными ресурсами...» В данном случае речь идет о человеческом капитале и, в частности, об одной из наивысших ступеней его развития – интеллектуальном капитале.

Таким образом, доминирующая роль при переходе экономики России на инновационный путь развития отводится человеческому капиталу.

Теоретическими положениями категории «человеческий капитал» послужили научные труды Г. Беккера, Т. Шульца, С. Боулса, Б. Вейсброта, Р. Лейарда, Дж. Минцера, Л. Хансена, М. Блауга, И. Бен-Порэта, Ф. Уэлча, Б. Чизвика и др. В России данную проблему

разрабатывали ученые Дятлов С.А., Добрынин А.И., Ильинский И.В., Давыдов А.Ю., Критский М.М., Марцинкевич В.И., Курганский С.А., Майбуров И.А. и др.

Рассматривая дефиницию категории «человеческий капитал», выделим следующие определения данного термина.

«Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом» [8].

«Человеческий капитал – это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни» [4].

«Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [9].

Сегодня динамика инновационного развития общества ставится в соответствие с темпами прироста высококвалифицированных кадров, инициированием новых знаний, а на их основе новых технологий и методик хозяйствования. Мы видим, что

«на передний план выдвигается способ производства и передачи знаний и, собственно, сам человек – его интеллектуальный потенциал» [1, с. 1]. Более того, предполагается, что человеческий капитал послужит основой для самореализации личности.

Рассмотрим структуру человеческого капитала в двух аспектах: компонентном и качественном.

Анализируя компонентную структуру категории «человеческий капитал», Ф. Нойманн выделяет образование как базисный элемент человеческого капитала, в который входят три компонента: общее образование, профессиональное образование и ключевые квалификационные качества [7].

Сегодня значение образования существенно возрастает, т.к. в обществе происходит так называемая «knowledge-value revolution», которая компонент «знание» определяет как базис категории «человеческий капитал». Знания продуцируются соответственно из информации, средством доставки которой до недавнего времени служили информационные технологии, под которыми будем понимать «упорядоченную совокупность взаимосвязанных действий компьютерных и телекоммуникационных средств поиска, извлечения, передачи, хранения, обработки и отображения информации, направленную на получение и эффективное использование необходимых знаний, навыков и умений в той или иной области человеческой деятельности» [2, с. 9].

При переходе к информационному обществу информационные технологии «получают ключевое значение как технологии, направленные на создание и трансляцию информации» [5]. Значимость информационных технологий состоит в том, что, с одной стороны, они являются «проводником» индивида в виртуальное пространство социальных отношений и благодаря этой роли личность чувствует себя частью социума. С другой стороны, информационные технологии – адаптивный конструктор среды социальных отношений, т.к. индивид строит собственное пространство, детерминированное личными интересами, потребностями, способностями и установками.

Таким образом, информационные технологии из средства развития человеческого капитала трансформируются в его структуру, обеспечивая тем самым базис для положительной динамики качества человеческого капитала.

Следовательно, мы можем сформулировать обобщенное определение категории «человеческий капитал». По нашему мнению, это набор определенных устойчивых качеств индивида, позволяющий ему продуцировать новые знания, эффективно внедрять их в практической деятельности, реализовать на практике собственный потенциал.

Тогда структуру категории «человеческий капитал» в компонентном аспекте определим следующим образом (рис. 1).



Рис. 1. Структура категории «человеческий капитал». Компонентный аспект

Далее проанализируем структуру категории «человеческий капитал» в качественном аспекте (рис. 2).

Кратко охарактеризуем каждую из компонент данной структуры.



Рис. 2. Структура категории «человеческий капитал». Качественный аспект

Итак, к профессиональным качествам личности отнесем следующие индикаторы:

– Когнитивный потенциал. Личность на постоянной основе совершенствует свои познания в конкретной предметной области либо посредством обучения, либо используя самоподготовку. При этом фактор рефлексивности актуален, что вызывает противоречие между уровнем достигнутых знаний и их недостаточностью для достижения определенного результата. Противоречие будет возникать время от времени, т.к. для индивида с творческим потенциалом свойственен путь исканий. Вектор накопления личностью когнитивного потенциала, естественно, восходящий.

– Высокая мотивированность. При решении задач перед индивидом не стоит вопрос «Зачем?», а все усилия направлены на результат. Он и является целью деятельности, которая в данном случае должна приносить удовлетворенность, а человек пытается оптимизировать каждый свой шаг, для того чтобы получить наиболее эффективное решение и по временным, и по физическим затратам.

– Комплекс эффективно работающих паттернов. Подразумевается, что индивид знаком с наработками коллег и готов реализовывать их идеи на практике. При таком подходе зарождаются коллаборативные решения и осознание того, что работа в команде может принести в деятельность значимый позитив.

– Нестандартность мышления. Если личность способна абстрагироваться от принятой логики размышления, то она становится способной инициировать ноу-хау, всевозможные оригинальные идеи и т.п.

– Практико-ориентированность знаний. Заметим, что лишь при использовании полученной информации в эмпирике мы получаем «настоящие» знания.

Менеджерские качества – это характеристики личности индивида, способствующие эффективной организации трудового коллектива, нацеленного на достижение высоких результатов в своей деятельности.

Под «высокими результатами деятельности» мы понимаем научную организацию труда и обеспечение качества выпускаемой продукции.

Р. Стогдилл в своей работе [10] обобщил данные более чем 3500 исследований и выделил наиболее значимые менеджерские качества: креативность, стремление к достижениям, коммуникативность, предприимчивость, уверенность в своих потенциях, ответственность.

Согласно правилу «7М» в структуру менеджерских качеств личности необходимо включить те способности, которые позволят ей нести ответственность «за семь «М»: men (люди), method (методы), money (деньги), machines (машины), materials (материалы), marketing (сбыт), management (управление)» [3, с. 537].

Обобщив материалы исследований [3, 10], выделим следующие индикаторы, раскрывающие сущность менеджерских качеств: энергичность, инициативность, настойчивость, системное мышление; способность к организации коллектива и комфортных отношений между его членами; умение достигать целей деятельности и мотивировать членов коллектива на результат; готовность к использованию творческого подхода к работе; умение не только принимать взвешенные решения в условиях ограниченного времени и в ситуациях риска, но и нести за них ответственность; быть готовым к инновациям, управлять ими в интересах организации; использование открытого способа управления с интегрированием процессов сотрудничества; постоянная работа над собой с целью самосовершенствования.

Далее переходим к рассмотрению лидерских качеств. По нашему мнению, лидер – это неформальный менеджер.

«Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и на-

правленный на побуждение людей к достижению общих целей» [6].

Лидерские качества характеризуются следующими индикаторами: умение планировать свою жизнь, ставить перед собой мотивированные цели и предпринимать активные действия для их реализации; навыки прогнозирования будущих событий; умение принимать коллегиальные решения; способность к внутренней рефлексии, выражающейся в умении признавать свои ошибки, постоянном совершенствовании своих зна-

ний; умение реализовывать на практике принятые решения; способность к корректным формулировкам стоящих перед коллективом задач; увлеченность своей работой и умение передавать это качество другим людям; умение создавать микроколлективы, нацеленные на решение поставленных задач.

Характеристика мотивационных качеств личности может быть произведена с помощью следующих индикаторов (рис. 3): интересы, склонности, убеждения, идеалы, притязания, ожидания.



Рис. 3. Структура мотивационных качеств

На наш взгляд, в структуре социально-психологических качеств необходимо выделить три индикатора: доминантность, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость.

Заметим, что качества, входящие в структуру категории «человеческий капитал», взаимосвязаны и взаимообусловлены. Их формирование и развитие происходит в процессе становления личности как профессионала, т.е. детерминантой должна выступать сфера профессионального образования.

Список литературы

1. Балякина О.М., Шигаева Е.В. Роль человеческого капитала в развитии современной фирмы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://sisupr.mrsu.ru/2008-2/pdf/110-Baliakin.pdf> (дата обращения: 13.07.12).
2. Дзегеленок И.И. Информационные технологии в управлении качеством образования. – М.: ИЦПКПС, 2004. – 68 с.
3. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
4. Корчагин Ю.А. Широкое понятие человеческого капитала в развитии современной фирмы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22> (дата обращения: 13.07.12).
5. Красина О.В., Крутий И.А. Развитие человеческого капитала в условиях перехода к обществу знания. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://www.muh.ru/content/niipo/11_2007%20.htm (дата обращения: 13.07.12).
6. Ларионов В.Г., Мельников О.Н. Природа лидерства. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://creativeconomy.ru/library/prd582.php> (дата обращения: 13.07.12).
7. Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала. //Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире. Ч. 2. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. – С. 98.
8. Человеческий капитал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_капитал (дата обращения: 13.07.12).
9. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. //Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 6.
10. Stogdill R.M. Group productivity, drive and cohesiveness. //Organizational Behavior and Human Performance. – 1972. – Vol. 8. – P. 26–43.

References

1. Balyakina O.M., Shigayev E.V. A role of the human capital in development of modern firm. [Electronic resource]. Access mode: URL: <http://sisupr.mrsu.ru/2008-2/pdf/110-Baliakin.pdf> (address date: 13.07.12).
2. Dzegelenok I.I. Information technologies in education quality management. Moscow, 2004. 68 p.
3. Karpov A.V. Management psychology. Moscow: Gardarika, 2005. 584 p.
4. Korchagin Yu.A. Wide concept of the human capital. [Electronic resource]. Access mode: URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22> (address date: 13.07.12).
5. Krasina O.V., Krutiy I.A. Development of the human capital in the conditions of transition to knowledge society. [Electronic resource]. Access mode: URL: http://www.muh.ru/content/niipo/11_2007%20.htm (address date: 13.07.12).
6. Larionov V.G., Millers O.N. Priroda of leadership. [Electronic resource]. Access mode: URL: <http://creativeconomy.ru/library/prd582.php> (address date: 13.07.12).
7. Noymann F. Technique of an economic assessment of the human capital. Theses of reports of the international scientific and practical conference. Public administration: transformatsionny processes in the modern world. Part 2. Minsk: Management academy at the President of Republic of Belarus, 2002. pp. 98.
8. Human capital. [Electronic resource]. – Access mode: URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Chelovecheskiy_kapital (address date: 13.07.12).
9. Schetin V. Human capital and ambiguity of its treatment. World economy and international relations. 2001. no. 12. pp. 6.
10. Stogdill R.M. Group productivity, drive and cohesiveness. Organizational Behavior and Human Performance. 1972. Vol. 8. P. 26–43.

Рецензенты:

Шлык В.В., д.п.н., профессор кафедры «Вычислительная техника и информационные технологии», Брянский государственный университет им. ак. И.Г. Петровского, г. Брянск;

Ретивых М.В., д.п.н., профессор, директор Социально-экономического института БГУ, Брянский государственный университет им. ак. И.Г. Петровского, г. Брянск.

Работа поступила в редакцию 26.10.2012.