УДК 331.108

**ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ**

*Батталова Диана Ахатовна,*

*студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,*

*Научный руководитель: Арсланбаева Р.В., старший преподаватель кафедры управления проектами и маркетинга, БашГУ*

*В данной статье автор рассматривает особенности человеческого капитала, проводит оценку составляющих человеческого капитала, анализирует трактовки данного понятия и выводит собственное определение.*

*Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная экономика, менеджмент,*

В настоящее время эффективность деятельности организации напрямую зависит от качественного управления имеющимися ресурсами, в том числе и человеческого капитала. Человеческий капитал как средство менеджмента играет значительную роль в деятельности организации, так как он включает в себя профессиональный капитал, капитал здоровья и культуры.

Каждый из перечисленных элементов человеческого капитала имеет огромное значение. Так, профессиональный капитал – это совокупность профессиональных знаний, умений, навыков трудовой деятельности, а также предпринимательские способности. Общее состояние здоровья, физическое и моральное состояние индивида – это составляющие капитала здоровья. Капитал культуры включает в себя множество элементов, таких как мотивация, возможности социального взаимодействия, воспитание и т.д. Только в совокупности данные виды капиталов могут иметь ценность как для индивида, так и для организации в целом.

Теория человеческого капитала занимает важное место в современном менеджменте. Существует две основные трактовки к определению человеческого капитала. Первый представлен такими исследователями, как Г. Беккер, Д. Минцер, Т. Шульц, а второй - Л. Туроу и С. Боулс, А. Аулен [1]. Так, в рамках первого подхода в основе человеческого капитала лежит непосредственно человеческая деятельность, направленная на повышение эффективности посредством улучшения способностей и развития потенциала [3]. Второй подход базируется на так называемом человеческом времени - запасе и главном активе, позволяющем индивидууму приобретать другие активы человеческого капитала.

По мнению автора, человеческий капитал – это человеческий резерв в целом, который потенциально может приносить экономическую выгоду.

Основным фактором существования и развития человеческого капитала являются инвестиции в человеческий капитал. Персонал рассматривается как человеческий капитал, то есть воплощенная в работниках потенциальная способность обеспечивать получение полезного эффекта, который характеризуется определенными качествами. Инвестиции в человеческий капитал предприятия - это ресурсы, которые направляются инвесторами на изменение или повышение качеств персонала в целях увеличения полезного эффекта от его деятельности [2].

Основными участниками процесса инвестирования являются сами работники и руководители организации. Главным стимулом, определяющим готовность к участию в инвестиционном процессе, является интерес к повышению эффективности предприятия.

В экономической литературе различают 3 вида инвестиций в человеческий капитал:

1. Расходы на образование, в том числе на общее и специальное, повышение уровня знаний, умений и навыков;

2. Расходы на здравоохранение;

3. Расходы на мобильность.

Нужно понимать, что инвестирование в человеческий капитал – это не только инвестирование в образование, здоровье и культуру. Человеческий капитал призван повышать эффективность экономики предприятия, поэтому необходимо также воздействовать на мотивацию отдельно взятого индивида. Необходимо инвестировать в человека таким образом, чтобы он сам был заинтересован в развитии организации, а также в саморазвитии.

На сегодняшний день человеческий капитал не представляет ценность на российском рынке. Согласно рейтингу стран мира по индексу развития человеческого капитала Россия занимает 51 место, в то время как Япония расположилась на 15-м месте рейтинга, США – на 4-м месте, тройкой лидеров стали Норвегия, Финляндия и Швейцария.

В заключении необходимо отметить, что человеческий капитал на данном этапе развития экономики стран мира должен занимать более существенное место. Только при нужном сочетании физического и человеческого капитала можно достичь максимальной эффективности предприятия.

Список использованной литературы

1. Воротилова О.А. Направления инвестирования в развитие человеческого капитала // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XLII междунар. науч.-практ. конф. № 10(42). – Новосибирск: СибАК, 2014.

2. Долинца Д.М. Инвестиции в человеческий капитал // Проблемы развития инновационно-креативной экономики: сб. ст. – Москва: Издательский дом «Библио-глобус», 2010.

3. Капелюшников Р.И.Вклад Гэри Беккера в экономическую теорию // Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – Москва: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2003.

4. Рейтинг стран мира по уровню развития человеческого капитала - Режим доступа: URL: https://gtmarket.ru/ratings/human-capital-index