

12. Шамис Е., Антипов А. Теория поколений [Электронный ресурс] // Психология и бизнес. Режим доступа: <https://psycho.ru/library/2581> (дата обращения: 05.02.2023).

13. Щигарева М. Поколение активистов. Зумеров считают глупыми и зависимыми от интернета. Почему именно они изменяют мир к лучшему? [Электронный ресурс] // Lenta.ru. – 06.05.2022. Режим доступа: <https://lenta.ru/articles/2022/05/06/webgenz/> (дата обращения: 05.02.2023).

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-1-122-126

УДК: 316.35

**А.А. Тараканова, А.А. Чекакина**

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ИННОВАЦИИ И РИСКИ**

**A. Tarakanova, A. Chekasina. Human capital: innovations and risks**

**Аннотация.** В статье рассмотрено понятие человеческого капитала с точки зрения разных ученых, его структурные элементы. Авторами изучены характерные черты человеческого капитала, отличающие его от других видов капитала, приведены особенности. В результате исследования авторы представили рекомендации по формированию человеческого капитала и его развитию в организации.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, организация, формирование, управление, инвестиции, профессионализация.

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21; e-mail: alinachekasina@mail.ru, nuta.tarakanova58@mail.ru

**Abstract:** the article examines the concept of human capital from the point of view of different scientists, its structural elements. The authors have studied the characteristic features of human capital that distinguish it from other types of capital, and the features are given. As a result of the study, the authors presented recommendations on the formation of human capital and its development in the organization.

**Keywords:** human capital, organization, formation, management, investment, professionalization.

**Contact information:** 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; e-mail: alinachekasina@mail.ru, nuta.tarakanova58@mail.ru

Значимость рассмотрения вопроса, связанного с развитием человеческого капитала, обусловлена возросшим интересом к созидательным способностям человека, их активизации в интеллектуальной деятельности. Современные тенденции управления человеческим капиталом отражают необходимость повышения конкурентоспособности организаций с учетом того, что одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности организации является ее способность раскрыть потенциал персонала и найти новые способы эффективного управления человеческим капиталом.

Процесс формирования человеческого капитала начинается в раннем детстве и продолжается всю жизнь в процессе социализации и профессионализации индивида. В формировании человеческого капитала в детском возрасте ведущая роль принадлежит семье, ближайшему окружению человека, институту образования. В школе формируются основы культурно-нравственного капитала, выявляются и закрепляются индивидуальные способности детей. Процесс социализации продолжается на этапе получения среднего

---

**Тараканова Анна Артемовна** – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

**Чекакина Алина Андреевна** - студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

A.Tarakanova - student of St. Petersburg State University of Economics.

A. Chekasina - student of St. Petersburg State University of Economics.

©Тараканова А.А., Чекакина А.А., 2023

специального и высшего образования. Приобретённые во время обучения теоретические знания, практические навыки и компетенции оказывают влияние на формирование квалификации, трудовой капитал, профессиональные способности.

Важно обратить особое внимание на процесс профессионализации личности как условие развития человеческого капитала. Чаще всего, профессионализация определяется как целостный непрерывный процесс становления личности специалиста и профессионала, который начинается с момента выбора профессии, длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается, когда человек прекращает свою профессиональную деятельность [7]. Результатами профессионализации можно считать становление профессионала, развитие новых профессионально важных качеств, переход человека на следующий уровень профессионализма и т. д. Значимую роль в процессе профессионализации играют предприятия и организации.

*Научное осмысление понятия человеческий капитал.* Существуют различные определения человеческого капитала, которые подчеркивают те или иные аспекты. Наиболее комплексной является дефиниция, предложенная А. И. Добрыниным [4]: человеческий капитал – это запас знаний, здоровья, навыков, мотиваций накопленный человеком, который используется в сфере общественного воспроизводства и влияет на рост доходов. Вместе с тем, многие исследователи отмечают следующие характеристики человеческого капитала [1,3,6]:

- ЧК является основным фактором повышения производительности труда, экономического роста и конкурентоспособности;
- имеет свойство накапливаться (за счёт инвестирования), изнашиваться и амортизироваться в результате своего износа;
- носителем является человек, который имеет духовные и физические свойства, развивается в социуме;
- имеет динамичный характер, который может меняться, как в положительную, так и в отрицательную сторону;
- получение доходов, использование ЧК зависит от самого человека и осуществляется им.

М. В. Довбенко [5] сформулировал определение теории человеческого капитала следующим образом: теория, которая соединяет в себе разные идеи и взгляды о процессе использования и формирования навыков, способностей и знаний человека для будущих доходов и благ. Условно, человеческий капитал можно классифицировать следующим образом:

- капитал здоровья (выражен в физической способности к труду);
- капитал культуры (выражен в интеллектуальных и культурных особенностях);
- капитал образования (выражен в квалификации, профессиональной компетенции, способности к совершенствованию знаний и опыта и т. д.).

Качество сформированного индивидуального человеческого капитала может в некоторой степени подтверждаться различными формами государственной и общественной оценки. Например, капитал здоровья можно оценить в медицинских организациях, культурно-нравственный капитал оценивается по школьным характеристикам и достижениям, интеллектуальный уровень личности оценивают психологи по разным методикам, трудовой капитал подтверждается аттестатами и дипломами о наличии образования.

Согласно современной парадигме управления персоналом работники являются ключевым ресурсом организаций и предприятий, предопределяющим реализацию стратегических целей. Как следствие, в контексте организационного управления капитал личности может рассматриваться как ресурс для роста конкурентоспособности

организации. При этом именно предприятия и организации обладают существенными возможностями для развития человеческого капитала.

*Управление человеческим капиталом: возможности и риски.* При рассмотрении перспектив развития человеческого капитала важно принимать во внимание многообразие подходов к определению содержания человеческого капитала, а также разделять понятия человеческого капитала, потенциала и компетенций, которые широко используются большинством теоретиков и практиков в HR-сфере. Управление человеческим капиталом определяет качество процесса управления персоналом организации в целом. К функциям управления человеческим капиталом относятся: планирование целей; постановка задач; формирование мотивации; установление количественных и качественных нормативных показателей, которые позже подлежат учёту, анализу и контролю; принятие определённых решений; осуществление обратной связи. Основной задачей управления человеческим капиталом является долгосрочность достижения результатов и сближение корпоративных целей с интересами работников с учетом синергетического эффекта. Развитие человеческого капитала в условиях цифровой экономики должно быть основано на компетентностном подходе. Стоит отметить, что в контексте развития цифровой экономики исследователями отмечается значимость цифровых компетенций, которые интерпретируются как совокупность знаний, умений и навыков использования цифровых и коммуникационных технологий для решения поставленных задач в целях повышения эффективности предприятия в целом.

Инвестируя в развитие человеческого потенциала персонала, организации способствуют повышению производительности труда, сокращению потерь рабочего времени и, следовательно, формированию конкурентоспособности. При принятии решений об инвестировании в человеческий капитал необходимо учитывать, что экономическая деятельность происходит в условиях неопределенности, связанной с неоднозначностью процессов, многообразием состояний, в которых может оказаться принимающий решения индивид. В момент принятия решения практически невозможно получить полную информацию о периоде реализации инвестиционных решений (как правило, он отдален во времени), о действующих и потенциальных факторах влияния. Основными источниками неопределенности можно считать неполноту знаний человека, существование случайных событий, противодействие других экономических агентов.

Существуют определенные трудности предвидения будущей ценности человеческого капитала. Риск инвестиций в человеческий капитал — это возможность того, что накопленный человеческий капитал не принесет ожидаемой отдачи, не будет востребован на рынке труда или инвестор найдет работу, на которой накопленный человеческий капитал не может принести ожидаемую отдачу (явление переобучения). В экстремальных случаях при достаточно высокой степени риска запас человеческого капитала может устареть или быть вообще не востребован.

Инвестирование в человеческий капитал — высокорисковая деятельность в силу своей продолжительности и неопределенности. Последнее обстоятельство связано с качеством накапливаемого капитала. Риски инвестирования в человеческий капитал можно условно разделить на два вида: структурные и неструктурные. Первые являются результатом общих структурных изменений в экономике, которые во многом связаны с неполнотой информации на рынке труда; они неизбежны по определению. Существование неструктурных рисков — результат наличия/отсутствия каких-либо качеств работника (возраст, происхождение, доступность ресурсов и т. д.). Работники представляют собой набор простых и сложных производительных и непроизводительных сил. Некоторые производительные свойства важны для определенных видов деятельности и бесполезны для других (например, знание редких языков для филолога и инженера). Неструктурные риски можно устранить, но вопрос заключается в желательности такого устранения в каждом

конкретном случае. Депрессионный эффект рисков приводит к недоинвестированию в человеческий капитал, и вмешательство с целью их сокращения является социально желательным.

Риски инвестирования в человеческий капитал оказывают влияние на уровень доходов специалистов. Денежная отдача от этих инвестиций обычно рассматривается как рост заработной платы. Чем выше доходы в течение всей профессиональной жизни, тем выше норма отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Уровень заработной платы наиболее высок в тех видах деятельности, где предложение человеческого капитала невелико, а высокий уровень риска задан в момент его накопления. Если структурные преобразования происходят в «зоне высокого структурного риска», то происходит быстрое устаревание человеческого капитала, которое сопровождается резким ростом спроса на новый человеческий капитал. Поскольку предложение нового человеческого капитала ограничено, постольку доходы (зарплата) его носителей должна быть существенно более высокой до тех пор, пока предложение нового человеческого капитала не станет достаточным для того, чтобы опустить зарплату на «нормальный» уровень. Тот, кто может правильно спрогнозировать структурные изменения в процессе накопления человеческого капитала, сможет получить «переходную ренту». Такой прогноз сам по себе содержит очень высокую степень риска и слабо связан с обладанием информацией. Последствиями неверного прогноза будут издержки безработицы и других видов недоиспользования человеческого капитала. Специализация носителя человеческого капитала повышает степень риска. Специализированное образование, применяемое в ограниченном круге видов деятельности, в большей степени подвержено риску, чем менее специализированное. Следовательно, можно ожидать, что лица со специализированным образованием могут получать более высокую зарплату, по крайней мере в первые годы работы, пока менее образованные работники не получат образование или накопят опыт для достижения равной отдачи.

По полученным данным можно сделать вывод о том, что в современных условиях главным источником повышения производительности труда, развития организации и региона является человеческий капитал, который необходимо накапливать и сохранять. В качестве возможных направлений развития человеческого капитала организаций и предприятий могут быть рассмотрены следующие: инвестиции в капитал здоровья (улучшение качества предоставляемой медицинской помощи и ее доступность повышают психологическую и социальную устойчивость работников); инвестиции в интеллектуальный капитал (непрерывность, качественность и актуальность обучения профессиональным навыкам, содействие реализации полученных знаний на практике создают условия для реализации потенциала, способствуя росту человеческого капитала организации); инвестиции в капитал культуры (формирование мотивов, смыслов деятельности и ценностных ориентаций, соответствующих профессиональной деятельности, способствующих росту эффективности труда; создание системы нематериальной мотивации персонала, отвечающей целям развития человеческого капитала организации).

#### Литература

1. Бахшиян Д.В., Зевеке О.Ю. Человеческий капитал - основной ресурс эффективного предприятия, как резонанс на вызовы современного мира // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2017. - №3 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/14317>
2. Бурдые П. Формы капитала / Перевод М.С. Добряковой [Электронный ресурс] [http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc\\_t3\\_n5.pdf](http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf)
3. Быченко Ю.Г. Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2014. - 532 с.

4. Добрынин Александр Иванович. Человеческий капитал в транзитивной экономике : формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с. — ISBN 5020284181.

5. Довбенко М.В. Современные экономические теории в трудах нобелиантов [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям: 080100 "Экономика", 080200 "Менеджмент" / М. В. Довбенко, Ю. И. Осик. - Москва : Акад. естествознания, 2011. - 305 с.

6. Кузьмичев С.М. Актуальные вопросы понимания человеческого капитала и его роль в современных экономических процессах // Молодой ученый. -2017. - № 28. - 63-64 с.

7. Маркова А.К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. - М. : Междунар. гуманитар. фонд "Знание", 1996. - 308 с.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-1-126-131

УДК: 316.35

**А.В. Соколова**

## **СКОЛЬКО СТОИТ РИСК?**

**A.Sokolova. What's the worth of risk?**

**Аннотация.** В статье рассматривается институциональная среда риска в трудовой деятельности. Приводятся 2 подхода к определению профессионального риска, которые подкрепляются примерами исследований отражающих субъективное восприятие риска в профессиональной деятельности, а также абсолютное выражение рискогенности некоторых профессий. Рассмотрены также меры государственной поддержки: обеспечение безопасных условий труда, а также компенсации за выполнение трудовых функций.

**Ключевые слова:** профессиональный риск, трудовая деятельность, степень риска, безопасность, условия труда, компенсационные меры

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21, тел.: (812) 310-19-04; e-mail: sokolav02@gmail.com

**Abstract:** The article deals with the institutional environment of risk in labor activity. Two approaches of determining occupational risk which are supported by examples of studies reflecting the subjective perception of risk in professional activities as well as the absolute expression of the riskiness of some professions. Government support measures were also considered: ensuring safe working conditions as well as compensation for the performance of labor functions.

**Keywords:** occupational risk, labor activity, degree of risk, safety, working conditions, compensatory measures

**Contact information:** 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; e-mail: sokolav02@gmail.com

Существование социально значимых профессий, в содержание которых инкорпорирован риск, обусловлено общественным производством и характерными для него технологическими и социальными рисками. Принятие риска в таком случае, как ни парадоксально, обязательно, и регулируется соответствующими регламентами, т.е. сформирована институциональная среда принятия риска в рамках трудовой деятельности. О.Н. Яницкий писал: «Выбор рисков и выбор как жить, должен рассматриваться вместе.

---

**Соколова Анастасия Валерьевна** – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

A.Sokolova - student of St. Petersburg State University of Economics.

©Соколова А.В., 2023