

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

¹ Стефан Дырка, д.э.н., профессор,

² Кыдырбаева Э.О., Phd, ассоциированный профессор

¹ Верхнесилезский экономический университет имени В.Корфанто, Республика Польша, г. Катовице

² Жетысуский университет им. И.Жансугурова, Республика Казахстан, г.Талдыкорган

E-mail: stefan.d@onet.eu, ekudyrbaeva@mail.ru

В статье авторы представляют и объясняют понятия глобализации и её роль в развитии человеческого капитала. Показывают, что экономическая трансформация в развивающихся странах требует создания нового творческого человеческого капитала и изменения системы образования на потребности глобального рынка труда. Указывают на важность создания научных ресурсов в глобальном масштабе с доступом для участников науки и международного общества. Анализируют способы и методы преобразования человеческого потенциала в человеческий капитал. Высказывают мнение о том, что на экономическое развитие развивающихся стран, как и на обмен научными знаниями и инновациями в различных областях социальной и экономической жизни имеет основополагающее значение создание общества знаний.

Ключевые слова: глобализация, человеческий капитал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, организация.

Мақалада авторлар жаһандану ұғымдарын және оның адами капиталды дамытудағы рөлін ұсынады және түсіндіреді. Дамушы елдердегі экономикалық трансформация жаңа шығармашылық адами капиталды құруды және білім беру жүйесін жаһандық еңбек нарығының қажеттіліктеріне өзгертуді талап етеді. Олар ғылым мен Халықаралық қоғамның қатысушылары үшін қол жетімді ғаламдық ауқымда ғылыми ресурстарды құрудың маңыздылығын көрсетеді. Адами әлеуетті адами капиталға айналдыру тәсілдері мен әдістерін талдайды. Олар дамушы елдердің экономикалық дамуына, сондай-ақ Әлеуметтік және экономикалық өмірдің әртүрлі салаларында ғылыми білім мен инновациялармен алмасуға білім қоғамын құрудың іргелі мәні бар деген пікір айтады.

Тірек сөздер: жаһандану, адами капитал, адами ресурстар, адами әлеует, ұйым.

In the article, the authors present and explain the concepts of globalization and its role in the development of human capital. They show that economic transformation in developing countries requires the creation of new creative human capital and changes in the education system to meet the needs of the global labor market. They point to the importance of creating scientific resources on a global scale with access for participants in science and international society. Analyze the ways and methods of converting human potential into human capital. They express the opinion that the creation of a knowledge society is of fundamental importance for the economic development of developing countries, as well as for the exchange of scientific knowledge and innovations in various fields of social and economic life.

Keywords: globalization, human capital, human resources, human potential, organization.

Введение

После падения коммунизма в СССР, постсоветские страны обрели независимость и самостоятельность. Это дало новое начало глобализации и развитию новых принципов управления и социальных отношений в странах бывшего Советского Союза. Такие принципы дали шанс для развития и сотрудничества обществ в мире без границ. В странах

исчезла национальная экономика и выросло влияние и интересы глобальных корпораций с их собственным мировоззрением и культурой, сближая страны к друг другу и требуя нового типа работников, которых в Европе часто называют «детьми корпораций».

Явление глобализации создало новую систему и сложность взаимных социальных, политических и экономических отношений, создало новый мировой порядок, который трудно контролируемый и управляемый, а глобализация необратима. Вот почему в эту новую эпоху мы должны уделять много внимания образованию и воспитанию будущих поколений.

Глобализация предоставила возможность выровнять качество жизни в Европе в постсоциалистических странах, используя поток информации, людей и их потенциал, товаров, финансовых ресурсов и информации. Новые формы управления мировой экономикой оказывают сильное давление на создание и мобилизацию ведущего фактора - человеческого и интеллектуального потенциала, который через капитализацию на рынке труда становится творческой частью глобального развития.

Глобализация - это знак нашего времени и шанс для развития слаборазвитых стран. У неё есть различные аспекты, самыми важными из которых являются экономические. Она дает курс многим другим изменениям, в том числе культурным и политическим, она инициировала «миграцию народов». Сегодня в школах и университетах необходимо обучать геополитике и геоэкономике, чтобы объединить разные нации для совместного сотрудничества путём построения общества знаний.

На сегодняшний день все основано на творчестве и инновациях - это движущая сила международных организаций. Организация - это прежде всего люди. Этот лозунг все чаще становится основой для понимания современных предприятий. Системный подход к людям как к наиболее важной ценности организации развивался более или менее осознанно на протяжении многих лет. *Human Resources Management* - первоначально англоязычное понятие управления человеческими ресурсами появилось в XX веке и говорило о преобразовании рабочих в служащих и о ресурсах организации. Однако, следует помнить, что эти проблемы развивались вместе с развитием экономики и формами труда. В постсоциалистических странах из-за наличия модели социалистической экономики эти изменения произошли чуть позже и мы приняли уже. В настоящее время большинство организаций осознают тот факт, что её сотрудники являются самым важным элементом развития в условиях глобализации, которая находится внутри неё. Особенностью этого уникального ресурса является постоянное динамическое изменение, определяемое как биологическими, так и социальными факторами, в основном глобализацией и свободным потоком знаний, техники и технологий. Поэтому неудивительно, что изменения в человеческих ресурсах и их превращение в человеческий капитал рассматриваются как обширная область современного управления организацией.

В литературе по этому вопросу встречаются различные аспекты, в которых могут рассматриваться отношения между стратегией организации и управлением человеческим капиталом. Сравнивая типы стратегий и принципы кадровой политики в организации, можно увидеть, как изменяется система управления персоналом в зависимости от задач, навыков, опыта, инноваций, вознаграждений и продвижения по службе, в зависимости от типа общей стратегии организации. С другой стороны, можно увидеть, какие последствия для стратегического управления человеческими ресурсами вытекают в результате выбранной стратегии предприятия [1].

Человеческий капитал на предприятиях XXI-го века функционирует в условиях беспрецедентных темпов экономических изменений, обусловленных главным образом глобализацией и развитием новых технологий и Интернета. Сотрудники должны быть готовы к инновационному осмыслению проблемы, открытости к адаптации к окружающей среде, а также к постоянному совершенствованию своих компетенций. Организации стали замечать, что основным источником конкурентоспособности является человек с его идеями, решениями и знаниями. Большим испытанием для управления человеческими ресурсами было просто изменение мышления о человеке как о человеческом капитале. Чтобы лучше

понять, о чем мы говорим, стоит процитировать определение человеческого капитала: «который включает в себя все характеристики и качества, воплощенные в людях (знания, навыки, способности, здоровье, мотивация), которые несут определенную ценность и являются источником будущего дохода как работника, так и организации, получающей выгоду от этого капитала».[2] Марчин Жемигала предлагает еще более сильное определение человеческого капитала в организации: «Человеческий капитал - это человеческие команды, постоянно связанные с фирмой и ее миссией, способные сотрудничать, имея творческий подход и квалификации. Они являются двигателем и сердцем фирмы, без которых её развитие невозможно в различных экономических условиях окружающей среды.» [3]

Описание человеческого капитала автором этой статьи, содержащееся в книге «Управление человеческим капиталом в процессе трансформации экономических систем», указывает, что каждый человек обладает потенциалом и, если он превратит его в капитал на рынке труда в данной организации, то он превратит его в человеческий капитал, который имеет ценность для организации, за которую она готова заплатить.[4]

Человеческий потенциал делится на:

- **физический потенциал** - это здоровье, физическая подготовка, внешний вид, внешность и т. д.;

- **интеллектуальный потенциал** - это генетические предпосылки и знания, образование, опыт, компетентность, интеллектуальные способности, врожденные и приобретенные способности, лидерские качества;

- **социальный потенциал** - это среда, в которой он вырос, как семья и внешняя среда, культура, приобретенные характеристики поведения и мышления в результате семейного воспитания, обучения и влияния внешней среды.

Генезис человеческого капитала, несомненно, обширный. Но каждый из них определяет его как набор знаний, компетенций, способностей, культуры, ценностей, мотивации, интеллектуальных способностей или лидерства. Правильное управление человеческими ресурсами, а также активное использование скрытого в них потенциала, могут превратить их в человеческий капитал, который является самым важным ресурсом фирмы. Процедура преобразования человеческих ресурсов в капитал организации принимает различные формы долгосрочных решений, основанные в том числе на:

- приспособлении занятости к динамическим условиям изменения окружающей среды;
- воздействии на окружающую среду;
- вознаграждении за эффективную работу;
- профессиональном развитии;
- образовании и обучении.

Решения, касающиеся трудоустройства работников, на предприятии должны дополнительно интегрировать организацию с ситуацией на внутреннем и внешнем рынке, приспособившись к уровню и требованиям рынка труда и конкуренции, в которой функционирует организация.

Методы и результаты

Могут появиться барьеры, которые препятствуют развитию человеческого капитала: недостатки или пробелы в образовании общества, часто вызванные недостаточным количеством лет или уровнем образования, обусловленным плохо подготовленным образовательным предложением, которое препятствует приобретению соответствующих квалификаций и навыков, недостаточными расходами на образование, отсутствием научно-исследовательской базы или стимулов для работы в данном секторе рынка и низкими расходами на него. Недостаточные инвестиции в сектор науки и образования приводят к неблагоприятным условиям для концептуальной работы, что сказывается на небольшом количестве зарегистрированных патентов и патентных заявок, слаборазвитой инфраструктуре исследований и разработок.

Согласно Eurostat 2019 , больше всего на образование и развитие науки из бюджета выделяют следующие страны-лидирующую позицию занимают:

Таблица 1 (Расходы на образование и развитие науки)

#	Страна	Расходы %
1	Израиль	4,3%
2	Южная Корея	4,23%
3	Япония	3,29%
4	Германия	2,94%,
5	США	2,79%
6	Европейский Союз - в среднем	2,03%
7	Россия	1,1%
8	Польша	1,1%

Источник: Дырка С. (2021) URL https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics_pl. Дата обращения (21 август 2021).

Поэтому сама инициатива и хорошие предложения не решат проблему построения инновационной экономики и человеческого потенциала, нам нужно создать систему, основанную на глобализации, по принципу ведущих стран в области инновационных технологий, а это дорого стоит. Пол Ромер, который был удостоен Нобелевской премии в области экономики в 2018 году, утверждает, что развивающиеся страны должны копировать и внедрять уже проверенные в своей экономике и социальной политике инновационные системы, а богатые страны должны сделать их доступными, поможет ли глобализация в этом?

И здесь значима роль научно-университетских центров и систем обучения персонала в зависимости от фазы развития данной страны для потребностей рынка, потому что это эволюция и научное сотрудничество в международном процессе.

В литературе современного подхода к управлению считается, что основной движущей силой организации являются два актива, невидимых в бухгалтерской отчетности предприятия, а именно информация и интеллектуальный капитал.[5] Данный капитал «расположен» в творчестве сотрудников. Чтобы извлечь его, организация должна создать соответствующие творческие, организационные и экономические условия.[6] Кроме того, для развития предприятия необходимо постоянное развитие человеческого капитала. Девальвация знаний в наше время идет такими темпами, что ИТ-специалист, отрезанный от источников новой информации (книги, Интернет, обучение, контакты с коллегами из отрасли), через несколько лет становится бесполезным. [7]

Инструментами, которые способствуют самым большим изменениям в структурах управления человеческим капиталом, являются новые технологии, особенно Интернет и информационные технологии. Глобальная сеть позволяет осуществлять удаленную (виртуальную) работу с каждого уголка мира. Глобальная экономика, основанная на ноу-хау, заставляет организации искать новые пути рыночной конкурентоспособности в области человеческого капитала. Традиционные способы управления человеческими ресурсами (даже те, которые проверены в отношении традиционных работников) становятся все менее эффективными в отношении специалистов, работающих, операясь на знаниях. Организации должны переформатироваться, например, в сетевые структуры. Благодаря этому они становятся более гибкими при адаптации к ожиданиям сотрудников, быстрее реагируют на изменения рынка и улучшают качество работы. [8]

Еще одна большая проблема, стоящая перед создателями современной организации, которая делает упор на человеческий капитал, - это глобализация. Динамичный рост возможности перемещения, низкие международные транспортные расходы и, наконец,

«открытие границ» заставили мир быть почти на расстоянии вытянутой руки.[9] Вследствие этих явлений сотрудники, управляющие своей карьерой, могут выбирать работу по всему миру, барьер - это язык. Теперь организации могут привлекать знания и опыт людей со всего мира, но сначала им необходимо приспособить свои принципы управления человеческими ресурсами так, чтобы их новые сотрудники могли адаптироваться в новых условиях.

Размышляя о разнообразии человеческого капитала, необходимо упомянуть следующие аспекты:

- этнические,
- национальные,
- расовые,
- религиозные,
- культурные,
- внутри социальных групп,
- в отношении индивидуальных различий, связанных с полом, возрастом, физической подготовкой и психофизической предрасположенностью,
- системы ценностей, норм и индивидуальных отношений,
- различия в формальных и правовых аспектах трудоустройства.[10]

Принимая во внимание описанные предпосылки, можно предположить, что управление человеческими ресурсами будет развиваться в сторону управления человеческим капиталом как творческой и инновационной частью организации в условиях прогрессивной глобализации. Экономическая трансформация развивающихся стран требует создания нового человеческого капитала и преобразования систем образования под потребности мирового рынка труда. Уровень и эффективность капитала зависят от внутренних и внешних факторов. Формирование человеческого капитала на предприятии основано на предмете и цели деятельности, размере и масштабах деятельности, а также финансовых ресурсов компании. Принимая во внимание вышеуказанные факторы, можно отметить, что человеческий капитал имеет специфику долгосрочного процесса, основанного на компетенциях и инновациях, что оказывает влияние на улучшение качества работы персонала.

Успех компании определяется тем, как человеческий и социальный капитал влияет на стратегии развития организации. Современные компании при разработке стратегических целей, касающихся человеческого капитала, должны использовать вспомогательные подходы. [11].

А. Сайкевич выделяет три вспомогательные подходы, которые определяют качество человеческих ресурсов в организации (Таблица 2).

*Таблица 2
(Области, определяющие качество человеческих ресурсов в организации)*

Тип подхода	Определение качества человеческих ресурсов организации
Субъективный	стремится к определению возможностей увеличения человеческого капитала организации
Атрибутивный	относится к оценке имеющихся в организации трудовых ресурсов и их использования
Процессный	улучшает качество трудовых ресурсов, вводя изменения в области культуры, компетенции и технологии

Источник: собственное исследование на основании: А. Сайкевич, Управление трудовыми ресурсами и конкурентоспособность фирмы, в: А. Сайкевич (ред.), Качество трудовых ресурсов, Poltext, Варшава 2002, стр. 17.

Использование представленных в таблице 1 подходов дает возможность преобразовать человеческий капитал в структурный. А. Почтовски выделяет три основные области управления человеческим капиталом [12]:

- область создания человеческого капитала,
- область использования человеческого капитала,
- область преобразования человеческого капитала в структурный капитал

Создание человеческого капитала происходит в рамках персональной функции предприятия, включающей в себя следующие этапы: планирование человеческого капитала, привлечение персонала, оценка, развитие и вознаграждение персонала, коммуникации или создание межчеловеческих отношений.

Современные глобальные организации больше не рассматривают сотрудников как компонент затрат, который, как ожидается, будет бесконечно гибким и податливым. Сегодня он является активом предприятия, в который нужно инвестировать. Чтобы достичь этого, отдел кадров должен стать внутренним консультантом по вопросам будущего фирмы.[13]

Вывод

В эпоху глобализации человеческий капитал становится международным фактором и так же, часто не имеют государственности, создаются как наднациональная ценность. Сегодня являются они рыночной стоимостью организации и корпораций и оцениваются как нематериальная ценность. Глобализуя рынки, а также производственные и сервисные сети, поставляющие товары, мы практически потребляем одни и те же товары, независимо от того, в какой стране мы находимся. Глобализация необратима и создают её люди. То, что происходит с нами, зависит от того, что происходит в других частях взаимозависимой глобальной экономической системы, которая определяет затраты на производство продукции и услуг, полученный доход, спрос и предложение и в результате цены. Создавая современное предприятие, способное конкурировать на меняющемся рынке, нужно делать ставку на работников как на владельцев человеческого капитала, потому что именно они способны конкурировать на мировом рынке. Человеческий капитал не имеет национальности, поэтому каждый из нас может профессионально работать в международном измерении, независимо от того, из какой он страны.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Juchnowicz. M, 2000. Strategia personalna firmy, (Difin, Warszawa) , s. 31.
2. Poczowski A.,2003. Zarządzanie zasobami ludzkimi, (Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa) , s. 45
3. Żemigła M., Jakość w 2008.systemie zarządzania przedsiębiorstwem, (Placet, Warszawa), s.155
4. Дырка С.,2006 Управление человеческим капиталом в трансформации экономических систем , РАГС, (Москва. Россия).
5. Romanowska M., 2001 Kształtowanie wartości firmy w oparciu o kapitał intelektualny z System informacji strategicznej red. Borowiecki R., Romanowska M., (Difin, Warszawa), s. 27
6. Kowalczewski W., Matwiejczuk W., 2008 Aktualne problemy zarządzania organizacjami, (Difin, Warszawa), s.230
7. Bochniarz P., Gugala K.2005 Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie, (POLTEXT, Warszawa), s. 71
8. Mikołajek-Gocejna M., Wybrane 2017 teorie wyjaśniające powstanie i funkcjonowanie teorii sieciowych, Zeszyty Naukowe Kolegium (Gospodarki Światowej) SGH, Nr.32 s. 336
9. Gross-Gołacka E., Zarządzanie 2018 różnorodnością. W kierunku zróżnicowanych zasobów ludzkich organizacji, (Difin, Warszawa), s. 28
10. Listwan T., Sułkowski Ł.,2016 Metody i techniki zarządzania zasobami ludzkimi, (Difin, Warszawa), s.152
11. Orczyk J., 2010Sens pracy i jakość kapitału ludzkiego, (redakcja Poczowski A.), IPiSS, (Warszawa), s 32

12. Pochtowski A., Zarządzanie 2007 zasobami ludzkimi. Strategia – procesy- metody., PWE, (Warszawa), s 41
13. Bramham J., 2009 Benchmarking w zarządzaniu zasobami ludzkimi., Oficyna Ekonomiczna, (Kraków), s.45
14. А. Сайкевич, 2002Управление трудовыми ресурсами и конкурентноспособность фирмы, в: А. Сайкевич (ред.), Качество трудовых ресурсов, (Poltext, Варшава), стр. 17.
15. Дырка С. (2021) URL https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics_pl. Дата обращения (21 август 2021).