

*ЛЕКЦИЯ 11. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ В АНТИКРИЗИСНОМ
УПРАВЛЕНИИ*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ЭТО ЗАПАС, СТРУКТУРА И ХАРАКТЕР ЗНАНИЙ, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ (ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗНАНИЙ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ), НАВЫКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, МОТИВАЦИЯ, ОБРАЗОВАНИЕ, ЖИЗНЕННЫЙ ОПЫТ, ЗДОРОВЬЕ, ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ, ВОЗМОЖНОСТЬ ПОИСКА И ПОЛУЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ.

Вложение средств в образование, здравоохранение, смену деятельности, миграцию проводят на вполне рациональной основе – ради получения больших доходов в будущем, большего удовлетворения от избранной работы, более высокой ответственности нерыночных видов деятельности. Выгоды получает сам человек, корпорация и общество в целом.

**РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
ИСЧИСЛЯЕТСЯ ПУТЕМ ОТНЕСЕНИЯ ДОХОДОВ ОТ НЕГО К
ЕГО СТОИМОСТИ (ЭТОТ ПОКАЗАТЕЛЬ ПОЛУЧИЛ НАЗВАНИЕ
«НОРМА ОТДАЧИ»)**

Человеческий капитал может проявляться в двух функциях – как средство и как объект управления. Его формированием и использованием можно управлять. Это наиболее заметно в работе с персоналом, мотивировании деятельности, организации повышения квалификации, создании условий для развития индивидуальных способностей, проектирования необходимой социально-психологической атмосферы работы (творчество, ответственность, инициативность ...).

Особое значение в управлении человеческим капиталом имеет экономическая мотивация.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ, ВОЗДЕЙСТВУЕТ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ

Целенаправленное формирование и развитие человеческого капитала обогащают механизм управления, позволяют успешно решать технические проблемы, повышать конкурентоспособность фирмы, эффективность, производительность труда, использовать современные технологии. В этом своем значении использование человеческого капитала требует новых подходов к управлению:

- Лидерство.
- Система мотивации.
- Стил ь управления.
- Приоритеты.
- Организация деятельности.
- Корпоративная культура.
- Социальное партнерство.

В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРОЯВЛЯЕТСЯ В СЛЕДУЮЩИХ ФАКТОРАХ:

1. Профилактика кризисных явлений. Качество человеческого капитала влияет на количество и характер ошибок в принятии решений, своевременное восприятие циклических сигналов развития, объективную оценку ситуации, проектирование антикризисной деятельности.
2. В период кризиса человеческий капитал выступает стабилизирующим фактором. Образованные люди глубже понимают события окружающей действительности, им меньше свойственны панические настроения, расслабленность, недисциплинированность.
3. Человеческий капитал играет значительную роль в ускорении выхода из кризиса. Здесь важны такие черты как профессионализм, энтузиазм, перспективность мышления.

СРЕДСТВА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА:

1. Инвестиции в человеческий капитал.
2. Мотивация формирования и проявления тех качеств человека, которые характеризуют человеческий капитал (образование, здоровый образ жизни, интеллектуальный потенциал и т.д.).
3. Система оплаты труда, соответствующая мотивации деятельности и персональному развитию, а также стажу и опыту работы.
4. Ценностные установки, которые проектируются и проводятся в процессах управления.
5. Квалификация, которая демонстрирует уровень профессионализма, навыки и умения эффективной работы.

СРЕДСТВА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА:

6. Обеспечение информацией по критериям новых знаний, функционального содержания деятельности, образовательного и квалификационного уровня работника, которое отражает фактор компетентности.
7. Культура (общая, организационная, методологическая).

Все эти средства взаимосвязаны, только их системное использование позволяет получить действительный эффект человеческого капитала.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА:

1. Метод расчета прямых затрат на персонал. Включает затраты на заработную плату персоналу, налоги, охрану, улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Но такая оценка не отражает реальной величины человеческого капитала, т.к. не учитывает мотивационного момента творчества и самообразования.
2. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Предполагает создание для собственного персонала условий лучше, чем в конкурирующей фирме. Этот метод можно назвать методом регулирования текучести персонала.
3. Метод перспективной оценки стоимости человеческого капитала. Основан на учете динамики стоимости человеческого капитала на перспективу 5, 10, 20 лет.