

Индекс развития человеческого потенциала: его сущность, компоненты, опыт расчетов

Д. И. Долгов (к.э.н., доцент кафедры менеджмента
и экономики образования
МордГПИ им. М. Е. Евсевьева, г. Саранск),
89053783787,
E-mail: dolgov_dmitry@mail.ru

В настоящее время люди перестали рассматриваться как рядовой фактор производства наряду с оборудованием и сырьем, затраты на который нужно минимизировать. Человек воспринимается как главный ресурс организации, от которого в решающей мере зависит ее благополучие. Такая ситуация отражает изменение роли человека в современном производстве, обусловленное следующим:

- 1) Обострением глобальной конкуренцией, существенно поднявшей «планку требований» по отношению к работникам и качеству их труда;
- 2) Опытном передовых компаний и Японии, добившейся значительных экономических успехов за счет персонала;
- 3) Повышением уровня образования работников, их квалификации, зрелости;
- 4) Изменением содержания труда, связанным с появлением принципиально новых технологий;
- 5) Развитием демократии на производстве и в обществе;
- 6) Ростом стоимости рабочей силы.

В общем смысле человеческий капитал представляет собой совокупность социокультурных и личностно-психологических свойств работников: знаний, навыков; способностей к осознанным действиям, постоянному совершенствованию и развитию. То есть по существу это человеческий потенциал.

Выделяют следующие виды человеческого потенциала:

- 1) Общий (перемещаемый) в виде совокупности теоретических или достаточно универсальных знаний, которыми обладает работник;
- 2) Специальный (неперемещаемый), под которым понимаются знания людей и специфики предприятия и своей работы, их личные связи, способы и существует исключительно в рамках данной фирмы. Основными характеристиками человеческого капитала являются:
- 3) Численность и структура персонала;
- 4) Духовное и телесное здоровье его носителей;
- 5) Обеспечивающее их нормальную трудоспособность;
- 6) Знания, опыт и квалификация;
- 7) Производственная и социальная активность;

8) Культурно-личностная ориентация;

9) Гражданская ответственность.

Человеческий потенциал имеет ту особенность, что она не изнашивается, как в обычном случае, а сохраняется и увеличивается по мере своего использования (за счет приобретения нового опыта и знаний).

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) — индекс для сравнительной оценки бедности, грамотности, образования, средней продолжительности жизни и других показателей страны. Индекс был разработан в 1990 г. пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком и с 1993 года используется ООН в ежегодном отчете по развитию человеческого потенциала.

В настоящее время, по мнению многих зарубежных и отечественных ученых, при исследовании проблем управления в постиндустриальном обществе необходимо делать акцент, прежде всего не на материальном процессе и материально-технических факторах, а на человеке и его характеристиках. Р.Кроуфорд в своей книге «В эру человеческого капитала» исследует не просто человеческий капитал, а пытается доказать, что в конце XX века наступает особая эра человеческого капитала. Согласно этому подходу, главным фактором экономического роста признан человеческий капитал.

Лауреат Нобелевской премии Г.Беккер разработал «Общую теорию инвестиций в человеческий капитал», в которой обосновал «автоматическое право собственника на свою квалификацию», на владение ею и использование лишь с его согласия. Естественно, такой подход стимулирует как саморазвитие каждого индивидуума, так и его справедливые требования по оплате труда. Данный аспект (предоставление каждому физическому лицу права на «рост») можно считать важнейшим принципом современного менеджмента.

Главным объектом управления социальным развитием является человек. В процессе эволюции концепций менеджмента взгляды на человека как субъекта и объект управления существенно изменялись. Ученые выделили три основные ролевые модели человека в организации в индустриальном и постиндустриальном обществах.

Применение способностей человека в том или ином виде трудовой деятельности оказывает большое влияние на экономические результаты труда. Степень применения способностей выражает в экономическом поведении человека.

Всякое поведение должно ориентироваться на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов. Применяя свои профессиональные способности в процессе производства, индивид постоянно ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсацией. В противном случае, если не будет компенсации (товарно-денежной, натуральной, экономической, социальной), то начнется падение интереса к такого рода деятельности. Можно сформулировать следующие виды экономического поведения: «максимум дохода ценою максимума труда»,

«гарантированный доход ценою минимума труда», «минимум дохода при минимуме труда» и «максимум дохода при минимуме труда». Существуют: различные формы экономического поведения в сфере распределение и потребления.

Экономическое поведение характеризуется понятием эффективность. Применительно к производственной и трудовой деятельности эффективность часто определяется как соотношение между затратами и результатом. Данную характеристику можно отнести как к производству, так и к работнику. Под экономической эффективностью труда на рабочем месте обычно понимают производительность труда, затраты рабочего времени, материалов, топлива, электроэнергии и т.д.

Социальный эффект, получаемый в результате трудовой деятельности, выражается в характере воспроизводства работника, в сбережении и развитии его физических и духовных сил, накоплении знаний, навыков, умений.

Среди ведущих показателей, определяющих индекс развития человеческого потенциала, выделяют три: ожидаемая продолжительность жизни; уровень образования; реальный душевой валовой продукт (ДВП). Каждый показатель описывается отдельными пунктами: продолжительность жизни – годами жизни, образование – годами обучения, доход – покупательской способностью, грамотность взрослого населения – процентами. Для того чтобы можно было использовать данные показатели в единой системе, применяется шкала 0-1, где 0 это минимум, а 1 – максимум (таблица 1).

Таблица 1 – Установленные минимальные и максимальные показатели для ИРЧП

| Показатель | Min | Max | M |
|---|-----|------|---|
| Продолжительность жизни (годы) | 25 | | 8 |
| Грамотность взрослого населения | 0 | 5 | |
| Среднее количество лет обучения | 0 | | 1 |
| Доход (реальный ВВП на душу населения в покупательской способности доллара) | 200 | 00 | 1 |
| | | 5 | |
| | | | 4 |
| | | 0000 | |

Управление человеческим потенциалом (человеческими ресурсами) предполагает:

- 1) Осознание проблемы дефицита высококвалифицированного персонала;
- 2) Индивидуальный подход ко всем работникам;
- 3) Отказ от представлений о персонале как даровом благе, не

требующем затрат о стороны работодателя, и признание необходимости инвестиций в его формирование и развитие;

4) Разработку специальной политики по управлению человеческим капиталом, справедливое вознаграждение персонала;

5) Осуществление стратегии занятости, обеспечивающей ее реальные гарантии;

6) Создание благоприятного морально-психологического климата;

7) Обеспечение участия работников и их представителей в управлении фирмой.