

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ИЗМЕНЯЮЩИХСЯ УСЛОВИЯХ:
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
HUMAN CAPITAL IN CHANGING CONDITIONS: PSYCHOLOGICAL FEATURES**

Н. Е. Симонович

доктор психологических наук, профессор
Российский государственный гуманитарный университет
(Москва, Миусская площадь, 6)

Рецензент: Б. А. Воронин, доктор юридических наук, профессор,
заслуженный работник высшей школы Российской Федерации

Аннотация

В статье рассмотрены актуальные вопросы формирования интеллектуального и эмоционального человеческого капитала с учетом социальных изменений. Выявлено, что при системном мышлении руководителя, искусство управления человеческим интеллектуальным и эмоциональным капиталом позволяет качественно развиваться любой организации, если она предвидит будущее. Даны практические рекомендации по созданию человеческого капитала путем инвестирования в личность.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, способность к обучению, знания, качество жизни, социальный статус, эмоциональный капитал, интеллектуальный капитал, предвидение будущего, системное мышление, социальные изменения

Summary

The article deals with topical issues of the formation of intellectual and emotional human capital, taking into account social changes. It was revealed that with the systemic thinking of the leader, the art of managing human intellectual and emotional capital allows any organization to develop qualitatively if it foresees the future. Practical recommendations are given on the creation of human capital by investing in a person.

Keywords: human capital, human resources, learning ability, knowledge, quality of life, social status, emotional capital, intellectual capital, future vision, systems thinking, social change.

В современном мире в период пандемии и распространения вируса COVID-19 все страны столкнулись с большими проблемами перемещения своих товаров поставщикам, переход сотрудников на удаленную работу и сильный психологический стресс у всего населения планеты. Реалии жизни настоящего вынуждают нас по-новому взглянуть на роль личности в развитии общества и организации. Стало понятно, что все мы должны заботиться о человеческих ресурсах, которые включают в себя необходимые знания, навыки, личностные особенности каждого сотрудника, его личностную систему ценностей.

Рассмотрим более подробно, что представляет собой человеческие ресурсы или если брать более широкий диапазон рассмотрения, то и человеческий капитал в целом. Какова же структура и состав человеческого капитала? Что она в себя включает? Мы считаем, что человеческий капитал включает в себя, помимо знаний и практического опыта еще здоровье человека и мотивацию, интеллектуальные способности, психологические, идеологические и культурно – исторические свойства личности, то что мы сейчас видим.

Современный человеческий капитал можно представить, как набор определенных факторов:

1. Состояние человека в реальных условиях: ум, энергия, надежность, преданность делу.

2. Способность к обучению и системному мышлению: одаренность, гениальность, быстрота мышления, креативность.

3. Умение предвидеть будущее, учитывать социальные изменения и обучать других: формирование целей для подчиненных и сослуживцев, вырабатывать командный дух и систему ценностей, обеспечивать хорошее социальное самочувствие личности в коллективе и в семье.

Выделим основные составляющие человеческого капитала:

1. Самый главный и основной капитал, это качество жизни человека. Качество жизни человека измеряется ее продолжительностью. Чем дольше человек остается трудоспособным и чем дольше он живет на земле, тем больше пользы он приносит своему обществу и семье. Для этого ему необходимо иметь крепкое здоровье, которое в свою очередь поддерживается здоровым образом жизни. Необходимо проводить профилактические мероприятия и ежегодную диспансеризацию с целью диагностирования ранних заболеваний, это и правильное питание, и занятия физкультурой, своевременный и правильный сон и, наверное, самое главное жизнь без стрессов, то есть хорошее социальное самочувствие. Фундаментом всего этого является крепкая и счастливая семья. [1, С. 42].

2. Форсайт и знания человека. Они накапливаются на протяжении всей сознательной жизни. Образованный человек имеет высокий социальный статус, что в свою очередь способствует карьерному росту личности. Он становится примером для подражания членам своей семьи и для окружающих его людей, повышается и укрепляется его авторитет. Его ожидания оправдываются и поставленные цели достигаются, а его мечты сбываются. Социальное самочувствие улучшается и дает стимул к накоплению и реализации новых знаний, реалии жизни требуют от личности своевременного и постоянного обновления полученных знаний. Появляются, новые профессии с применением современных цифровых технологий и все большее распространение получает интернет. Знания необходимо не только накапливать, но и применять на практике для решения все новых задач, направленных на повышение качества жизни человека и могущества государства.

3. Исследование будущего и интеллектуальный капитал включает в себя знания, практические навыки, креативные и мыслительные способности людей, моральные и нравственные ценности.

4. Предвидение и эмоциональный капитал по своей сути является главной движущей силой поступков и поведения человека. Через воздействие на эмоции человека мы существенно можем улучшать его социальное самочувствие, управлять общественными процессами, воспитывать его в духе преданности семье, организации и государству. Это повышает авторитет страны на международной арене и приводит к положительному восприятию государства, соседними и дружественными к нам странами. Улучшается экономический и инвестиционный климат страны в целом.

Интеллектуальный и эмоциональный капитал определяет экономический рост благосостояния народа, улучшает торговый баланс государства. Для повышения интеллектуального и эмоционального капитала требуются огромные инвестиции государства в личность. Они обусловлены культурно – историческими особенностями и традициями народа. Чем больше мы будем вкладывать в человека, тем больше мы получим отдачи в исторической перспективе и, прежде всего, это забота о семье. Необходимо создать все условия для жизни, работы, досуга и стимулов для рождения детей. Чем больше детей в семье, тем она дружнее и крепче и тем больше возможностей для развития интеллектуальных способностей и навыков детей. Многодетные семьи дали больше всего талантливых ученых, писателей, музыкантов, рабо-

чих и военных династий. Срок окупаемости инвестиций, вложенных в интеллектуальный капитал более длительный по сравнению с физическим капиталом. Для образования молодого человека нам необходимо тратить денежные средства на протяжении 20 лет. Потом они начнут приносить прибыль все оставшиеся годы жизни, а это как минимум на протяжении 40 трудоспособных лет активной работы на благо государства и еще около 20 лет для передачи бесценного опыта и знаний подрастающему поколению.

Интеллектуальный и эмоциональный капиталы не являются оборотным капиталом. Интеллектуальный капитал можно продать работодателю и внести в виде уставного фонда, запатентовав изобретение или оформить идею как ноу-хау. В этом случае данный вид капитала будет приносить доход его владельцу и компании, в которой обладатель капитала работает. Интеллектуальный капитал станет достоянием компании, ее экономической составляющей, основой ее развития в условиях мировой глобализации. Чем больше в компании человеческого интеллектуального капитала, тем она надежнее и конкурентоспособна в сегменте своего рынка. Многие крупные западные и российские компании перешли на качественно новый уровень управления человеческими ресурсами. Они стараются всячески воспроизводить и накапливать интеллектуальный капитал. С этой целью они инвестируют в перспективных детей, своих молодых сотрудников, студентов, стимулируют родителей талантливых детей с перспективой дальнейшего использования их интеллектуальных способностей для развития организации. Это приносит потрясающие результаты. На данном этапе в среде российских предпринимателей необходимо изучать мировой опыт, сущность, механизмы создания, развитие и механизмы применения данного новшества на практике международного опыта. Надо отрабатывать на практике механизмы управления человеческими ресурсами [3, с. 105].

Все это позволит компаниям при низких производственных затратах уменьшить себестоимость производимой продукции и занять достойное место в рядах мировых лидеров.

В условиях конкуренции необходимо создавать образовательную среду, где будут накапливаться, и развиваться профессиональные знания, умения и навыки, которые так необходимы современному специалисту.

Человеческий капитал не имеет амортизационных потерь. Он с каждым годом все больше накапливается и с опытом увеличивается по прогрессивной шкале. Такой капитал необходимо поддерживать в надлежащем виде и повышать интеллектуальные способности через непрерывное обучение, переподготовку, подготовку, повышение квалификации и самообразование личности. Нам всем известно, что знания со временем устаревают их необходимо обновлять и освежать в соответствии с требованиями настоящего времени и новых современных технологий [2, с. 166]. Интеллектуальный капитал составляет около 90 % капитала любой компании и увеличивается по мере своего использования за счет приобретения новых знаний и опыта работы. Обладатель интеллектуального капитала должен быть коммуникабельной, творческой личностью, умеющей мыслить современными экономическими категориями. Для этих целей нужен инновационный подход к накоплению человеческого интеллектуального капитала, в процессе которого формируются профессиональные качества личности, ее моральные устои, традиции и ритуалы, которые разрушат стереотипы восприятия, не совместимые с реальной действительностью нашего времени.

Проблемы, возникающие в новых условиях, не могут быть разрешены с помощью устаревших методов и технологий. Для современного обучения и повышения квалификации разработаны эффективные методики и технологии, с помощью которых мы и сможем решить поставленную задачу по увеличению интеллектуального капитала.

Человеческим капиталом необходимо эффективно управлять, используя опыт и знания сотрудников, для их самореализации. Для этих целей мы можем использовать новые инновационные и социальные технологии управления процессами, происходящими в организации и государстве. При подготовке руководителей для успешного решения задач по управлению человеческим капиталом можно применять методику инновационного поиска талантливых сотрудников для решения поставленных задач. Опыт и знания успешного руководителя организации позволяют развивать человеческий капитал и таким образом накапливать и увеличивать капитализацию своей компании.

Эффективный руководитель в своей работе делает упор на человека и его личные качества, а также учитывает индивидуальные особенности и сильные стороны личности. В цепочке организация – личность - коллектив он делает упор на личность и способствует развитию личности для достижения конечной цели и результата. Личность в организации решает многие проблемы, участвует в получении прибыли, создании имиджа организации, выпуске качественной продукции. Правильное распределение ролей и должностей в организации способствует ее развитию и накоплению интеллектуального капитала. Каждый человек в данном случае занимается любимым делом, которое приносит ему радость и удовлетворение. Благодаря этому повышается социальное самочувствие и прибавляется эмоциональный капитал. Все эти тонкости надо учитывать при подготовке руководителей и постараться сформировать социально-психологический компонент развития умений и навыков для накопления человеческого капитала. Очень важно, чтобы человеческий капитал с точки зрения менеджмента не воспринимался простой рабочей силой, безликим объектом управления либо простым капиталом. Каждый человек индивидуален, имеет свои психологические, интеллектуальные и эмоциональные особенности, что в совокупности с другими людьми, объединенными в единый коллектив, представляет собой человеческий капитал.

Личность в конечном итоге, является определяющим и главным фактором успеха любой организации и семьи, в частности. Человек неразрывно связан с техникой, информацией, стратегией развития организации при решении поставленных задач. Поэтому важно, чтобы в организации работали хорошие специалисты и дополняли друг друга, и могли в случае необходимости выполнять любую работу, реализуя свои творческие способности. Человеческий интеллектуальный и эмоциональный капитал гарантия процветания и успеха любой организации. Для решения задач по увеличению и накоплению человеческого капитала необходимо инвестировать в развитие личности и развивать ее творческие и интеллектуальные способности.

В заключение хочется пожелать руководителям не перевоспитывать личность, а развивать ее сильные стороны и все недостатки личностных особенностей направлять в правильное русло для решения важных задач и достижения коллективного успеха

Библиографический список

1. *Симонович Н. Е.* Инновационные подходы к образованию // Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2015. С. 312
2. *Симонович Н. Е.* Проблемы увеличения продолжительности и качества жизни людей: психологические аспекты // Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2015. С. 183-184.

3. *Симонович Н. Е.* Новые подходы к обучению студентов // Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2015. С. 222-223.
4. *Симонович Н. Е, Киселева И. А.* Проблемы социальной безопасности человека в современном обществе// Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. Т. 9. № 44 (233). С. 48-52.
5. *Киселева И. А., Симонович Н. Е.* Принятие решений по управлению организацией в период кризиса: социально-психологические аспекты // Аудит и финансовый анализ. 2015. № 4.С. 308-311.
6. *Есполов Т.* Цифровизация АПК – требование нового времени [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kzvesti.kz>.
7. Послание Президента РФ Федеральному собранию Путина В. В.
8. *Симонович Н. Е., Багрецов Д. Н., Фатеева Н. Б.* Социальная ответственность аграрной организации: психологические аспекты // Молодежь и наука. 2018. № 8. С. 95.
9. *Симонович Н. Е., Багрецов Д. Н., Фатеева Н. Б., Капицкий В. Н.* Психологическая готовность руководства аграрной компании к рискам