

## ЧОВЕШКИЯТ КАПИТАЛ – ФАКТОР ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИЯТА

Станка Колева

Университет за национално и световно стопанство, София

### Резюме

Проблематиката, свързана с човешките ресурси като фактор за устойчиво развитие на бизнес организацията, се отличава с богата разработеност в теоретичен, методологичен и методически план. Управлението на човешките ресурси е предмет на съдържателно развитие в множество монографични книги и включително в учебната литература. Повишените изисквания към функционирането на бизнес организациите и тяхното устойчиво развитие във времето, обаче, налагат необходимост от последователно „превръщане“ на служителите от човешки ресурси в човешки капитал. В статията са изведени опорни точки на трансформацията на човешките ресурси в човешки капитал на бизнес организацията. Набляга се на „ролите“ на мениджмънта и на служителите в „привличането“ и създаването и на човешки капитал в бизнес организацията. Открити са важни опорни точки на политиката и механизмите за привличане и изграждане на човешки капитал в бизнес организацията с оглед на нейното устойчиво развитие.

**Ключови думи:** човешки ресурси; човешки капитал; устойчиво развитие; бизнес организация; оценяване на трудовото представяне, мотивация.

**Key words:** human resources, human capital, sustainable development, business organization, performance evaluation, motivation.

### Постановка

Съвременните научни постановки за същността на човешките ресурси и трансформацията им в човешки капитал във все по-голяма степен се възприемат в икономическото и преди всичко във фирменото пространство. Човешкият капитал става основен ресурс и богатство на бизнес организацията, който се създава, за да увеличава възможностите за повишаване на нейната конкурентоспособност и води до устойчиво във времето развитие.

В научната литература съществуват множество теории за човешкия капитал, като например: човешкият капитал като надграждане на човешките ресурси на бизнес организацията; човешкият капитал като част от интелектуалните активи на бизнес организацията [7] и т.н. Почти във всички теории обаче присъства макар и модифицирано следната теза:

„Човешкият капитал на дадена организация обхваща съвкупността от специфични черти и особености, въплътени в служителите ѝ (знания, умения, способности, здраве, мотивация), които имат определена стойност и са източник на бъдещи доходи както за работника – собственика на човешкия капитал, така и за организацията, която при определени условия използва този капитал“ [8].

Богатството на материята за човешкия капитал като наука и множеството проблеми на практиката в тази област дават добри възмож-

ности за разработване на статия с актуалност и значимост както в научно, така и в приложно отношение.

Предмет на настоящата статия са опорните точки на политиката при привличане и изграждане на човешки капитал в бизнес организацията, които: произтичат от актуални за съвременните условия научни постижения в посочената област; отчитат основни постижения в практиката на чуждестранни фирми; осигуряват в единство конкурентоспособен и устойчив растеж на бизнес организацията (респ. чрез обогатен техен трудов потенциал).

### 1. За човешкия капитал и неговата трактовка в научната литература

Най-голям принос за създаването на модерната теория за човешкия капитал имат американските икономисти Гари Бекер, Теодор Шулц и Джейкъб Минсър, представители на Чикагската школа в икономическата теория. С публикациите [5] си през седемдесетте години на 20-ти век те полагат началото на широкомащабни изследвания върху тази атрактивна материя, която във времето става все по-актуална.

В основата на концепцията за човешкия капитал като територия на икономическия анализ стоят няколко положения:

**Първо**, човекът, върху който са осъществени целенасочени въздействия в интелектуален и професионален план, разполага с по-

производителна работна сила, което е свидетелство за придобит човешки капитал.

**Второ**, формирането на човешки капитал е определено количествено и качествено равнище е съпроводено с инвестиции. Те ангажират финансови ресурси и естествено се разчита на определена възвръщаемост от тях.

**Трето**, дейностите, свързани с формирането на човешкия капитал са разнообразни и включват образователни инициативи и самоинициативи на различни равнища. При това се предполага, че по-образованите олицетворяват съответно и по-високи инвестиции в човешки капитал, както и възможност за по-висока производителност на работното място.

**Четвърто**, основно положение в теорията за човешкия капитал е изискването за съответствие между квалификацията и използваната технология. Колкото по-високо е техникo – технологическото равнище на производството, в толкова по-голяма степен нарастват изискванията към човешкия капитал.

**Пето**, човешкият капитал притежава някои от универсалните характеристики на капитала въобще, но в същото време са му присъщи и особени свойства, доколкото е свързан с живота на отделната личност.

По своята същност човешкият капитал се представя като субстракт от знание, компетентност, умения, сръчност, мотивация, здраве и опит, характерни за отделния индивид. Той се формира в рамките на жизнената дейност и в такъв случай става дума за индивидуален човешки капитал. Но може да се разглежда и по-широка трактовка на категорията човешки капитал. Тя включва на първо място акумулираното знание, усвоения опит и други свойства, изразяващи придобитата компетентност на индивида в различните житейски ситуации.

Аспект на човешкия капитал е и здравният статус на индивида и здравето като ресурс на обществената и икономическата среда. По същество вложенията в тази област са инвестиционни процеси. Човешкият капитал може да се разглежда и като прираст на опита в житейски смисъл с неговите организационни, производствени, познавателни и други аспекти.

Хенрик Крул посочва: „Човешкият капитал на дадена организация обхваща съвкупността от специфични черти и особености, въплътени в служителите й знания, умения, способности, здраве, мотивация, които имат определена стойност и са източник на бъдещи доходи както за работника - собственик на човешкия капитал,

така и за организацията, която при определени условия използва този капитал” [3].

В процеса на създаване на човешкия капитал на бизнес организацията участват и двете страни: служителят и самата бизнес организация. Служителите увеличават знанията и уменията си благодарение на образованието и квалификацията извън бизнес организацията или чрез опита, придобит на работното място. Бизнес организациите увеличават човешкия си капитал като използват различни стратегии: осигуряването му чрез дейности и инвестиции в самата бизнес организация или придобиване на пазара на труда.

Процесът на трансформация на човешките ресурси в човешки капитал има еволюционен характер и използва добрите страни на управлението на човешките ресурси, като ги допълва с нови форми, които произтичат от навлизането на новите технологии и развитието на информатизацията.

Създаването и развитието на човешкия капитал става значима стратегическа задача на управлението на бизнес организациите. Тя изисква заместване на обикновеното „администриране” на кадрите с нови обогатени роли на бизнес организацията и служителите. Ролята на бизнес организацията надхвърля създаването на началния човешки капитал и се обогатява чрез развитието му по пътя на обучението, релокализация на служителите, реструктуризация на работата, както и изграждане на организационна култура, мотивационна система и др. Ролята на служителите в развитието на човешкия капитал също е многопосочна: активно участие в обучението вътре и извън бизнес организацията, реализация на самообучението, стремеж към постигане на равновесие между работата и личния живот, грижа за физическото и психическото си състояние, участие във формите на активната почивка и др.

Приноси кум научното осмисляне на човешкия капитал имат и други автори, в т. число А. Смит, В. Гойло, М. Атанасова, Ат. Казаков, Й. Илиев, С. Дятлов, М. Критский и т.н.

## **2. За политиката на бизнес организацията при привличане и създаване на човешки капитал**

Всеки собственик и висш мениджмънт, може да подхожда по свой начин към човешките ресурси в бизнес организацията си. Може обаче да се твърди, че чрез привличането и/или изграждането на човешки капитал бизнес органи-

зацията си осигурява добра практика, която е предпоставка за устойчиво развитие.

Политиката на бизнес организацията при изграждане на човешки капитал обхваща редица принципи, подходи и условия, сред които като ключови в статията са открити:

*1. Функциониране и при необходимост усъвършенстване на системата за управление на човешките ресурси в бизнес организацията.*

Специалното място и особено важната роля на **системата за управление на човешките ресурси** за успешно провеждане на горната политика е безспорно. Българските бизнес организации се нуждаят от усъвършенстване на системата, основано на подходи, правила и механизми, отразяващи научни достижения в тази област и типични за съвременното управление на хората. Това усъвършенстване следва да „работи“ за успешно привличане и за създаване на адаптивни човешки ресурси, притежаващи знания и умения, които да отговарят на съвременните условия.

Ключов момент при усъвършенстване на системата, от позиции на създаване на човешки капитал в бизнес организацията е да се осигури нейната хармонизация. Функционирането на системата като единен организъм и съответно целите, които тя следва да постига, изискват задълбочено навлизане в причинно-следствените връзки, взаимното влияние и взаимодействието между нейните компоненти.

Нашата бизнеспрактика и по-конкретно големите бизнес организации в страната се характеризират с редица нерешени проблеми относно системите за управление на човешките ресурси:

- наличие на изоставане в цялостното управление на човешките ресурси от научни изисквания и от добри практики в развитите индустриални страни. Констатации и изводи за това изоставане се съдържат в редица изследователски проекти, а така също регулярно се правят на форуми, посветени на състоянието на управлението на човешките ресурси в българските фирми [1, 2, 4];
- висока степен на неизграденост на системите, както поради недостиг на познания (професионален капацитет на ресурсите по управление на човешките ресурси), така и поради подценяване на тази важна проблематика от мениджмънта на фирмите.

- въведени правила, механизми и процедури на системите с частична, непълна регламентация като вътрешнофирмена уредба в голяма част от българските бизнес организации.
- недостатъчна творческо-аналитична работа в бизнес организациите по анализа и оценката на причинно-следствените връзки между компонентите на системата, тяхното взаимодействие и факторите, които го обуславят.

Подценяването на посочените проблеми обуславя дисбаланси в управлението на човешките ресурси, намалява възможните положителни ефекти от въздействието на функциониращата система върху служителите, води до непостигане на най-добро изпълнение на функции и задачи от служителите и в крайна сметка ограничава изграждането на човешки капитал в бизнес организацията.

Предизвикателствата на конкурентоспособността и устойчивото развитие пред бизнес организациите, сред които е и постепенното „превръщане“ на служителите на фирмата от персонал в човешки капитал, могат да бъдат посрещани чрез правилно изградена и успешно функционираща система за управление на човешките ресурси. Основният проблем е да се създадат условия системата за управление на човешките ресурси да функционира като единен организъм от взаимосвързани относително обособени компоненти. Тогава тя ще има положително влияние върху качеството и срочността на управленските решения, ориентирани към хората, равнището на използване на потенциала им, продуктивността на човешкия труд и удовлетвореността от труда.

*2. Обогащане и развитие на организационните способности на бизнес организацията.*

Изграждането, обогащането и развитието на организационните способности на бизнес организациите е поредно предизвикателство пред тях. Същевременно връзката между организационните способности, от една страна, и човешкия капитал, от друга, е несъмнена. При това тази връзка е двукрака, в смисъл на израз на взаимно влияние в двете посоки. По значимите организационни способности в контекста на връзката им с човешкия капитал са:

- Способност на бизнес организацията да развива компетентностите на своите човешки ресурси и активно да ги въвлича във фирмените начинания, ориентирани

към постигането на стратегическите цели.

Посочената способност директно кореспондира с изграждането на човешки капитал в бизнес организацията. По същество става дума за осигуряване на два основни фактора за производителен труд на човешките ресурси – компетентности, съответстващи на изискванията на длъжностите и осигуряващи „моженето“; съпричастност и активна ангажираност на служителите в съответствие с позицията им в бизнес организацията чрез механизми за тяхната мотивация. Обогащането и развитието на компетентностите на служителите е „пътят“ за изграждане на човешки капитал и осигуряване на прираст и резултати, надхвърлящи трудовите разходи. Същевременно тази организационна способност води е предпоставка за конкурентоспособност на бизнес организацията и съответно нейно устойчиво във времето развитие.

- Способност на бизнес организацията за непрекъснато учене, включително от собствени успехи и неуспехи, с произтичащи от това полезни инициативи и подобрения в различни измерения.

Тук само ще маркирам в единство два момента. Първият се отнася до това, че посочената способност се свързва с виждане и подход на мениджмънта за работа, ориентирана към бъдещето, респ. към утрешния ден на фирмата. Вторият се отнася до това, че утвърждаването на нагласи за учене предполага наличие на определени предпоставки и условия, част от които представляват инвестиции в ученето.

- Способност на бизнес организацията за успешно и ефективно управление чрез процеси, правила, механизми и при отчитане на факти и обстоятелства вътре и извън нея.

Изграждането на посочената способност се свързва със замяна на импровизациите и хаоса в управлението със структурирани процеси, правила и механизми. Същевременно тя осигурява намаляване на субективността в управленските действия и решения, чрез гарантиране на относителна стабилност в дейности и процеси, засилване на личната отговорност на ръководители и служители. Безспорно е, че оптимизираните процеси, правилно разработените правила и механизми, не само дисциплинират служителите, но са и основа за резултатно и ефективно изпълнение на функции и задачи от тях, а това гарантира приноси, типични за човешкия капитал.

- Способност на бизнес организацията да открива, утвърждава и развива лидери, включително да поощрява лидерството.

Лидерството, респ. насърчаването и развитието на лидери в големите бизнес организации е сред актуалните управленски проблеми на 21 век. Политиката за развитие на лидерството е в органична взаимовръзка с изграждане на човешки капитал на бизнес организацията. Тезата в случая е, че фирмените лидери са хората с принос към развитието на човешкия капитал.

- Способност на бизнес организацията да постига полезни, стойностни резултати за самата нея (собственици, мениджмънт, служители); за потребителите на нейните продукти; за обществото.

Удовлетворяването (чрез резултатите) на посочените групи и особено на мениджмънт и служители води до спазване на важен принцип в управлението на човешките ресурси, а именно да се постига висока степен на съвпадение между „цели и интереси на бизнес организацията – цели и интереси на човешките ресурси в нея“. Горният баланс има мотивиращ заряд върху човешките ресурси, спомага за увеличаване на компетентностите им и съответно за превръщането им в човешки капитал. Същевременно постиганите резултати са в основата на устойчивото развитие на бизнес организацията.

### **3. Накратко за механизмите, произтичащи от политиката по създаване и привличане на човешки капитал на бизнес организацията.**

Предвид ограниченият обем на статията в нея само се маркират няколко важни механизма:

1. Механизма на набиране и подбор на човешките ресурси като базово условие за привличане на кандидати с доказателства или с потенциал за превръщане в човешки капитал на бизнес организацията.
2. Механизма за оценяване на трудовото представяне (текущо и атестационно) като важна предпоставка за насочване на усилията по създаване на човешки капитал на бизнес организацията.
3. Механизма за управление на възнагражденията като признание на приноса на служителите в бизнес организацията.
4. Механизма на обучение и развитие на човешките ресурси като ключов в изграждането на човешки капитал на бизнес организацията.

5. Механизма за мотивиране на чвешките ресурси като условие за пълноценна и резултатна изява на служителите в трудовата дейност и придобиване на характеристики на човешки капитал.

### Заклучение

Политиката и механизмите на мениджмънта за развитие на човешки капитал са важни в настоящите условия, но не могат да се считат за достатъчни. Несъмнено е, че в тази посока е изключително важно мястото и ролята на образователната система в страната като цяло. Тя следва да култивира в обучаваните ученици и студенти нагласи и мотивация за придобиване и утвърждаване на знания и умения, а така също и ценности, свързани с формиране на възгледи в младите хора, вкл. към индивидуално разширяване и обогатяване на знанията.

Развитието на човешките ресурси в бизнес организациите предполага и сериозно сасилване на връзката „бизнес организации – университети“. Това означава както нагласи на бизнес организациите за разширяване на стажантството и стипендианството, така и адекватни действия на университетите по възлагане на проекти,

свързани с проблеми на фирмите. Бизнес организациите трябва да проявяват и по-голяма адекватност и целенасочено „използване“ на научния потенциал на страната под формата на консултантски услуги и проекти, насочени към управлението на човешките ресурси.

### Литература

1. *Конкурентоспособност на българските индустриални фирми*. Изследователска тема. УИ „Стопанство“. София. 2005.
2. *Антикризисно управление на индустриалните фирми*. Изследователски проект. Авангард Прима. София. 2011.
3. Крул, Х. *Понятието човешки капитал*. Списание „Човешки ресурси“. бр. 9. 2008.
4. *Сборник с доклади*. Юбилейна научно-практическа конференция „Конкурентоспособен растеж на българската индустрия“. София, 2008.
5. Becker, G., *Human Capital, A Theoretical and empirical analysis*. Second edition. Chicago and London. 1983.
6. Iliev, Y., Koleva, St., *Priorities in human resource management in business organizations*. Trakia journal of sciences. Volume 9. St. Zagora. 2011.
7. [www.bontis.com].
8. [www.magazine.back2bg.com].

## HUMAN CAPITAL – A FACTOR FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF BUSINESS ORGANIZATIONS

Stanka Koleva

University of National and World Economy, Sofia, Bulgaria

### Abstract

Issues related to human resources as a factor for sustainable development of business organizations is characterized by great scientific interest in theoretical, methodological and methodical plan. Human resource management is a subject of meaningful development in numerous books and monographs including academic literature. Increased demands on the functioning of business organizations and their sustainability over time, however, require a consistent „conversion“ of employees from human resources in human capital. The report points out supporting milestones for transformation of human resources in human capital of the business organization. The emphasis is on „roles“ of management and employees 'involvement' and the attraction and creation of human capital in business organization. Highlights the important pillars of the policy and mechanisms for attracting and building human capital in a business organization with a view to its sustainable development.