

работники с ОВЗ могут участвовать полноценно и быть ценными членами рабочей команды. Такая среда позволяет им реализовать свой потенциал и достичь успеха в своей профессиональной карьере, принося пользу как им самим, так и организации в целом.

Таким образом, управление интеграцией и профессиональным продвижением работников с ограниченными возможностями здоровья является ключевым фактором изменения отношения, сознания и взаимодействия внутри организации. Благодаря систематическому и целенаправленному подходу, каждый работник имеет возможность полностью интегрироваться и достичь успеха в своей профессиональной сфере, независимо от своих ограничений.

Список использованных источников

1. Manfred B. Systematisches Diversity Management: Konzepte und Instrumente fuer die Personal- und Fuehrungspolitik Hardcover / B. Manfred. – Schaeffer-Poeschel Verlag, 2019. – 533 S.
2. Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Книга 10 : монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 345 с.

УДК 331.1

МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Димитренко А. А., асп.

*Воронежский государственный университет,
г. Воронеж, Российская Федерация*

Реферат. В тексте раскрывается понятие человеческого капитала, а также эволюция понятия. В частности, были рассмотрены особенности сотрудников старшего и младшего поколения, по которым можно определить межпоколенческие различия в формировании человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий капитал старших поколений, разновозрастные коллективы, межпоколенческое взаимодействие.

В современном мире понятие «человеческий капитал» приобрело особую значимость. Экономика становится все более зависима от людей, которые работают в организациях. В таких условиях ценность представляют собой знания, умения и навыки, а также опыт и способности сотрудников организаций.

Существуют разные точки зрения авторов о сущности понятия человеческий капитал. Одно из мнений характеризует человеческий капитал как совокупность способности и качества человека, которые он использует в процессе своей работы. Сторонники другого мнения говорят о факте накопления работником определенных умений, полученных в процессе инвестирования в него. Но довольно часто под человеческим капиталом понимается совокупность знаний, умений, навыков, мотиваций, запаса здоровья, а также интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности. Взгляды на понятие человеческого капитал с течением времени у ученых поменялись.

Далее обратимся к таблице 1, отражающей эволюцию понятия человеческий капитал в течение определенных периодов, его характеристику и ученых, участвующих в развитии данного понятия.

Понятие «человеческий капитал» прошло определенные этапы его развития. При зарождении данной категории считалось, что основой человеческого капитала были физическая сила и умения. Со временем понятие претерпевало изменения, направляя вектор развития в сторону повышения роли образования, здоровья и социального капитала работника.

Таблица 1 – Эволюция понятия человеческий капитал

Этап развития	Характеристики	Основные авторы
Зарождение понятия	Физическая сила, трудовые умения	У. Петти, А. Смит
Расширение и дифференциация	Добавление знаний, интеллектуальных способностей	Д. Рикардо, Ф. Лист
Интеграция социокультурных аспектов	Включение социальных и культурных аспектов	Р. Дорнбуш, И. Фишер, Г. Боуэн, М. Ларош, М. Меретте
Современные тенденции и уточнения	Роль образования, здоровья и социального капитала	Т. Шульц, Г. Беккер, С. А. Дятлов, Р. М. Нуреев, Л. Эдвинссон, Т. А. Стюарт, А. И. Добрынин

Особую значимость изучению вопроса межпоколенческих различий в формировании человеческого капитала придают следующие факторы. Во-первых, в современном мире прослеживается тенденция увеличения средней продолжительности жизни. Это делает сотрудников старшего поколения более значимыми для изучения ввиду того, что произошло изменение структуры населения. Они вносят существенный вклад в передачу опыта более молодым сотрудникам. Во-вторых, цифровизация общества и технологические инновации вносят свои изменения в способы обучения и тем самым в формировании человеческого капитала. В-третьих, современное общество имеет потребности в устойчивом развитии человеческого капитала, поэтому наиболее востребованными являются кадры, которые стремятся к обучению на протяжении всей своей жизни.

Система профессионального образования играет ключевую роль в формировании человеческого капитала. Ее формирование происходит на основе инвестиций в здоровье, воспитание, культуру, знания и т. д. Образование является важнейшим фактором, обладающим особой значимостью в формировании человеческого капитала, потому что оно обеспечивает процесс получения знаний, умений и навыков человека. При анализе формирования человеческого капитала можно заметить различия в доступе и возможности использования образовательных ресурсов сотрудниками разных поколений. Технологические прорывы и цифровые инновации упростили доступ к образовательным ресурсам. Сотрудники более старшего возраста могут чаще сталкиваться с проблемами в использовании современных сервисов в своем обучении. А более молодые сотрудники чаще готовы использовать передовые методы и технологии для получения информации. Например, они могут использовать такие платформы как онлайн-курсы, онлайн-университеты, вебинары и т. д. Эти различия могут оказать влияние на профессиональное развитие сотрудников. Исходя из этого, можно выделить различие в формировании человеческого капитала у разных поколений. Более молодое поколение может иметь больше доступа к современным образовательным ресурсам, тем самым они имеют доступ к приобретению необходимых знаний, которые могут сделать их более конкурентоспособными на рынке труда.

Немаловажным фактором при формировании человеческого капитала является еще и капитал здоровья. Он подразумевает собой инвестиции в человека, необходимые для поддержания его здоровья и работоспособности. Эффективность работы и полная реализация потенциала работника достигается за счет здоровья. Здоровый сотрудник способен работать более продуктивно, в следствие чего он вносит больший вклад в развитие организации, чем тот, который имеет какие-либо болезни, препятствующие реализации рабочей деятельности. Ввиду того, что более молодые сотрудники имеют большую физическую способность поддерживать здоровый образ жизни. А с возрастом у человека происходит снижение силы, а также физических возможностей. Более молодые сотрудники зачастую отличаются от более старших коллег тем, что они являются более здоровыми. Это отражает их различие в продуктивности, мобильности, а также готовности к

командировкам. Большой запас здоровья молодых сотрудников влияет на то, что они вероятнее всего будут работать на пределе своих возможностей. Это оказывает непосредственное влияние на их индивидуальное благополучие.

Различие в формировании человеческого капитала у сотрудников разных поколений также прослеживается в динамике флюидного и кристаллического интеллекта. С течением времени, у людей наблюдается трансформация кристаллического и флюидного интеллекта. Флюидный интеллект представляет собой способность решения новых задач, которые могут быть решены только исходя из опыта человека. Развитие флюидного интеллекта происходит до 30–40 лет, а после оно уходит в упадок. А кристаллический интеллект может развиваться до глубокой старости. Он представляет собой извлечение опыта из памяти человека и остается неизменным на протяжении всей жизни человека.

С течением времени происходит смена интересов и ценностей. Более молодые сотрудники отличаются своей амбициозностью. В процессе своей работы они держат ориентир на карьерный рост, а также в свободное время проявляют интерес к занятиям спортом. Для них являются актуальными вопросы профессионального развития и возможности самореализации. А сотрудники старших возрастов обладают семьями, что способствует формированию ценности стабильности и финансовой независимости для обеспечения благосостояния своей семьи. Такая разница в ценностях отражает склонность молодых сотрудников к удовольствию и наслаждению настоящим. В то же время сотрудники старших возрастов ориентируются на отложение удовольствия ради дальнейшего благополучия и накопления материальных ценностей.

Таким образом, понятие «человеческий капитал» изучалось на протяжении долгих лет и прошло длительный путь своего развития. Но данное понятие остается актуальным и в наши дни, ввиду увеличения среднего трудоспособного возраста. Сотрудники разных поколений имеют отличия во взглядах, мнениях, ценностях, состоянии здоровья и связи с современными технологиями. Руководители организаций должны учитывать особенности сотрудников разных поколений и создавать условия, способствующие развитию их человеческого капитала.

Список использованных источников

1. Абрамова, Г. С. Возрастная психология : учеб. пособие для студ. вузов / Г. С. Абрамова. – 4-е изд., стереотип. – М. : Издательский центр «Академия», 1999. – 672 с.
2. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – М. : Дашков и К, 2016. – 208 с.
3. Дуракова, И. Б., Майер, Е. В. Успешность работников старших возрастов как вызов высшей школе // Высшее образование в России. 2021. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uspeshnost-rabotnikov-starshih-vozhastov-kak-vyzov-vysshey-shkole> (дата обращения: 04.04.2024).
4. Лаптева, Е. М. Современные исследования кристаллизованного интеллекта: методы диагностики и связи с когнитивными и личностными переменными // Психология. Психофизиология. – 2017. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-issledovaniya-kristallizovannogo-intellekta-metody-dagnostiki-i-svyazi-s-kognitivnymi-i-lichnostnymi-peremennymi> (дата обращения: 04.04.2024).
5. Самоукина, Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – изд. 2-е, – Санкт-Петербург : Питер, 2003.
6. Цыренова, А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды / А. А. Цыренова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2006.
7. Юрьева, О. В., Хазиев, А. Р. Профессиональная мотивация как фактор успешного обучения студентов в вузе // Вопросы экономики и права. – № 6. – 2015. – С.69–73.