

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2020 Карпова Т.П., Кондратьева Ю.А.

Самарский университет государственного управления  
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена проблеме совершенствования системы инвестиций в человеческий капитал организации и их особенностям, определяемым спецификой деятельности организаций. В данной статье рассмотрены подходы совершенствования системы инвестиций в человеческий капитал организаций, которая включает понятие и виды человеческого капитала, способы формирования и управления человеческим капиталом, а также пути совершенствования инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, виды человеческого капитала, пути управления человеческим капиталом, инвестиции в человеческий капитал, система инвестиций

Управление человеческим капиталом на сегодняшний день остается актуальной задачей практически для любой компании. В современном мире, когда от эффективности трудового производства зависит успех организации, «человеческий ресурс» как фактор имеет самое большое значение. Человеческий ресурс служит фактором создания конкурентной борьбы между организациями. Для успешной деятельности организации требуются высококвалифицированные специалисты [1].

Основными зонами внимания, которым руководители организаций уделяют особое внимание, являются следующие:

- управление «человеческим ресурсом»;
- управление финансами;
- управление областью маркетинга;
- управление производством.

Из этого следует, что управление «человеческим ресурсом» остается максимально значимой областью в системе управления организацией. По мнению Лищинской Е.Э., человеческий ресурс не представляет собой нечто данное человеку от рождения, а в значительной мере формируется и развивается в процессе профессионального обучения и социализации [4].

В последние годы управление человеческими ресурсами растет в своей значимости и дальше, так как от этого зависят конкурентные показатели организации и эффективность всей компании. Основной ресурс компаний - человеческий ресурс [3].

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что если для организаций значим человеческий ресурс, то и требования к сотруднику также возрастают.

Целью данной статьи является теоретическое обоснование самого понятия человеческого капитала как категории экономического значения. Необходимо раскрыть, как формируется человеческий капитал в компании, обосновать подход к управлению человеческим ресурсом в современной организации производства.

Достижению поставленной цели служит решение следующих задач:

- раскрыть понятие человеческого капитала как категории экономического ресурса;
- выявить подходы к его формированию;
- выявить основные принципы формирования человеческого капитала;
- дать обоснование подходам к совершенствованию и управлению человеческим капиталом в организации.

В настоящее время существование природного ресурса, а также финансового капитала не имеет ведущего значения. Из-за развития социальной стороны всего общества, а также экономического развития появилась необходимость в изучении человеческого капитала как трудового ресурса, то есть в изучении характеристик и экономических возможностей взаимодействия с человеческим ресурсом для повышения качества и объема работы. Это дало возможность описать

экономические процессы относительно действий и интересов человека.

Человеческий ресурс является источником большего дохода населения, конкуренции организаций, развития новой экономики [6].

Владение человеческим капиталом экономических результатов не принесет, если в него не инвестировать. Инвестирование денежных и ресурсных средств способствует развитию и росту человеческого капитала, что позволит добиться больших целей, которые ставит перед собой организация: получение большей прибыли, уменьшение издержек организации, подъем производительности и качества труда.

Нужно знать, что именно понимается под понятием «человеческий капитал» и какой смысл в него вкладывается, для того чтобы знать, чем владеет организация и на что она может опираться для достижения желаемого результата.

Понятия «инновация» и «человеческий капитал» широко используются в современном мире. Именно человеческий капитал скрывает в себе наибольший ресурс среди всех экономических ресурсов по своей эффективности. В современной компании человеческий капитал рассматривается как область для инвестиций, не меньшая, чем оборудование, технологии, заводы и предприятия [3].

Учеными критически оценивается сложившаяся ситуация второй половины двадцатого века, когда появились такие стереотипы: «знания сохраняются на протяжении всей карьеры и жизни»; «базовое образование является вполне достаточным на протяжении всего трудового жизненного цикла», которые являются ошибочными.

На смену старой пришла новая концепция, включающая следующие понятия:

- объем знаний должен расти на протяжении всего карьерного цикла;
- обучение открывает новые возможности;
- знания - не запас сведений, а поток обновленной информации.

Вложение в обучение сотрудников является ключевым условием для продуктивного функционирования любой компании. Данное утверждение несет в себе справедливое знание о том, что научно-технический прогресс растет

и требует ускорения обучения и получения новых знаний.

В литературе в области экономики понятие «человеческий капитал» рассматривается в широком смысле и в узком. В узком смысле – образование является основной формой капитала. Человеческим он называется потому, что является источником будущих заработков и достижений различных удовлетворений.

Под широким смыслом понятие «человеческий капитал» означает путь инвестиций в человека – сотрудника как в ресурс для достижения целей всей организации, носит в себе долгосрочный характер капиталовложений.

«Экономическая энциклопедия» определяет человеческий капитал как особую область капиталовложений, которая несет в себе затраты на рост потенциала сотрудника, улучшение рабочей силы, увеличение функционала, повышение качества труда.

В состав «человеческого капитала» входят: знания общеобразовательного плана, профессиональные знания, навыки, опыт, возможности и невозможности развития.

Исходя из этого можно сделать вывод о том, что существует множество определений и видов капитала, поэтому трактовать «человеческий капитал» необходимо как важную составную часть производственного капитала, которая представлена человеческим ресурсом, знанием, опытом, творческими способностями, готовностью к росту и развитию способностей.

«Человеческий капитал» как понятие имеет в себе большое значение не только в зоне экономической теории, но и для множества фирм. Растет также вопрос заинтересованности в развитии человеческой личности, открытии новых ресурсов и путей становления.

В большом количестве организаций придают огромное значение накоплению человеческого ресурса. Основным способом накопления человеческого ресурса является инвестиция в сотрудника, его образование, здоровье и опыт. Человеческий капитал представляет собой один из важнейших ресурсов, основными свойствами которого являются навыки, умения, квалификация и

возможность совершенствоваться и повышать их [2].

На сегодняшний день изучение проблемы повышения эффективности производительности труда людей не только актуально, но и является первоочередной задачей предприятия в среде социальных и экономических факторов.

Одной из черт России является выживание граждан. Большинство жителей не способны позволить себе рост и развитие, так как не имеют самостоятельных ресурсов организаций, в этом заинтересованных. Страдает также и область здоровья граждан, ведь во многих фирмах нет даже социального здравоохранительного обслуживания.

Развитие любой современной организации зависит от ее сотрудников. Первостепенное значение должны иметь капиталовложения в область человеческого ресурса. «Человеческий капитал» находится в постоянной динамике и имеет ряд основных характеристик: состав, структура.

При этом обе характеристики постоянно меняются. Зрелая компания должна быть заинтересована в росте и развитии человеческого капитала.

Адекватное отображение в экономической науке в категории человеческого ресурса находят понятия производительных сил, распределения денежных доходов, уровня образования и общенационального богатства страны.

Понятие «человеческий капитал» позволяет определить основную роль социальных институтов, выявить социальные параметры и провести анализ социального влияния на экономику.

Ученый Критский определил человеческий ресурс как всеобщую форму человеческой жизнедеятельности, потребительную и производительную, подходящую под современные условия присваивания и производства обществом в целом.

Ученый Симкина определила понятие «человеческий капитал» как саморазвитие через превозвышение способностей над потребностями.

Ученые под руководством Абалкина рассматривают человеческий ресурс как сумму изначальных способностей, опыта и профессионализма, здоровья, физических

способностей, образования и стремления к росту [5].

Исходя из приведенных выше понятий, можно сделать вывод о том, что ученые смотрели на это понятие со стороны направленности своей деятельности.

Разные приоритеты в исследовании связаны с разными определениями понятия человеческого ресурса.

Выделение основных составляющих может расширить понятие человеческого ресурса.

Понятие «человеческий капитал» в широком плане – это область финансового, экономического и социального развития, вложения сил и средств в образование и здоровье, управления трудовой деятельностью, долгосрочные вложения в повышение инструментария человека, не менее важны изначальные возможности человека.

Их можно разграничить на группы: здоровье, интеллект, труд, культура, взаимодействие с социумом, структура и организация.

Здоровье как капитал является основной частью человеческого ресурса. В любой области деятельности важна физическая выносливость и сила, а также возможность противостоять заболеваниям.

Трудовой капитал состоит из умений и опыта, навыков личности и уровня образования. Для любой работы необходим ряд знаний, которые получаются в процессе образования и применения на практике последнего [6].

Чем сложнее работа, тем большая зона ответственности сотрудника, тем выше уровень профессиональной подготовки человека. Сотрудники с лучшим образованием и опытом могут иметь большую зарплату и более высокостоящую должность. Зависимость «образование – доход» показывает, что лучше всего вложиться в образование, результат отобразится на уровне всей жизни в целом.

Актуальный характер несет в себе интеллектуальная деятельность. Человеческий ум является продуктом успеха, он позволяет открыть большие горизонты как перед человеком, так и перед организацией. Продукты, производимые интеллектуальной деятельностью, патентуются и защищаются

авторским правом, а в области предприятия имеют огромное значение для роста и развития компании.

Инвестиции в область интеллекта постоянно растут и имеют большое распространение, так как это огромная область для повышения области деятельности всей компании. Особого внимания требуют сотрудники науки и медицины, а также инженеры и работники интеллектуальных профессий.

Предприниматели владеют огромными ресурсами, новыми идеями, новаторскими предложениями, что складывается в особый ряд человеческого капитала – организационно-предпринимательский. Темпы и рост предпринимательской деятельности свидетельствуют о росте последнего капитала.

Кроме области квалификации и области интеллекта, растет потребность в нравственном росте людей, отсюда увеличивается потребность в области культуры, для создания психологического климата в организации, повышения доходов и производительности трудовой стороны. Культура расширяет творческие способности, нравственную оценку, создает новый образ жизни, помогает создать новые ценности, стиль и имидж, поднимает социальные возможности и взаимосвязи человека, дает рост для экономических затрат, а значит и для роста в профессиональной области. Только воплощенные в действия творческие и культурные способности представляют капитал.

Рассмотрим определение понятия человеческого капитала в узком смысле - это совокупность изначальных умений, талантов и способностей, а также уровня интеллекта, знаний и умений, что приобретается в ходе профессиональной деятельности, образования и опыта, который помогает в проведении трудовой деятельности.

Вышеперечисленные виды капитала говорят о разнообразии качеств, благодаря которым можно сформировать понятие «человеческий капитал», развить его, использовать для достижения поставленных целей.

Развитие «человеческого капитала» - процесс многоступенчатый и циклический, он совершает естественный оборот. Цикл

проявляется в трех основных видах, рассмотренных ниже.

Первый – естественный отбор, он находит свое выражение в замещении производителей труда в связи с завершением трудовой деятельности.

Второй – экономический, он обусловлен заменой технологии на производстве, для поддержания процесса производства, что требует либо новых профессиональных навыков и кадров, либо переквалификации старых.

Третий – инновационный, он выражается через обновление технологии и техники, через процесс совершенствования труда, нуждается в ряде новых профессий и переквалификации старых кадров.

Необходимость в формировании ресурса помогает выделить принципы, являющиеся основными для формирования человеческого капитала [3].

Принцип первый – социальные приоритеты: подготовка кадров с высокой квалификацией.

Принцип второй – системная оценка: выявляет конкурентную способность сотрудников, эффективность производства и общее развитие экономики.

Принцип третий – ответственность: несет в себе роль выявления ответственности каждого специалиста управления.

Принцип четвертый – стратегический: отвечает за реализацию долгосрочных целей.

Принцип пятый – непрерывность: несет в себе постоянный и непрерывный процесс образования.

Принцип шестой – ситуативный: отвечает за реагирование на внешнюю среду и внедрение новых продуктов и технологий.

Принцип седьмой – вариативность: открывает двери для индивидуального подхода.

В теории на сегодняшний день управление человеческим ресурсом в условиях инноваций и развития связано с двумя основными направлениями:

1) управление человеческим капиталом – умом сотрудников;

2) управление интеллектуальными способностями – знания, творчество, культура, социальная сфера и интеллектуальный капитал.

Высокотехнологичные инновации, составляющие современное производство и требующие большей квалификации людей, дают новый подход к управлению человеческим ресурсом. В таких условиях стратегическое значение имеет человеческий ресурс, поэтому инвестиции в эту отрасль имеют более важное значение, чем в какую-либо другую отрасль.

Исходя из вышесказанного следует, что развитие человеческого капитала рассматривается как правильное обучение кадров с совокупностью личной ответственности и эффективности сотрудника. Для достижения больших результатов стоит отдавать предпочтение подходу, носящему комплексную составную часть. Это значит, что следует подбирать, объединять и исследовать различные методики по совершенствованию управления человеческим капиталом.

Это даст возможность как можно быстрее достичь целей, заданных руководством, а именно:

- повысить уровень лояльности работников в организации;
- добиться профессионального роста;
- улучшить и повысить производительность труда.

Применение более эффективных методик даст рост и развитие работникам, что позволит сделать из них «собственных» сотрудников и повысит результативность их труда, а также будет способствовать более быстрой адаптации к новым технологиям, снизит поток кадров, даст возможность расти и развиваться всей организации.

Основная научная идея в области управления инновациями заключается в предоставлении и обеспечении условий для активности и восприимчивости к новым внедрениям на производстве и в организации, что позволяет добиться творческих и креативных, а самое главное новых и верных решений. Под инновационным управлением можно понимать управление, связанное с увеличением квалификации сотрудников.

На сегодняшний день интеллектуальные способности, креативность и творчество персонала рассматриваются как одно из конкурентных преимуществ корпораций. В область управления кадрами вводят не только

отбор по профессиональной подготовке, но и смотрят на талантливых и творческих сотрудников.

Управление знаниями - еще один вид управления человеческим ресурсом. Он эффективен при вводе инноваций и служит накоплению знаний.

Можно сделать вывод о том, что человеческий капитал – важнейший фактор и ресурс развития экономики в целом, имеющий особое значение в области конкуренции фирм и организаций. Человек, обладающий большим опытом, знаниями, развитыми способностями, развитым интеллектом и творческим потенциалом, становится основным видом вложения капитала. Человеческий капитал и личность нельзя разъединить – это одно целое.

В течение многих лет аттестация и оценка персонала проводились в большинстве компаний недостаточно профессионально. Сейчас, когда существует объективная необходимость в сокращении расходов, в том числе и на персонал, профессионально проводимая оценка может быть одним из средств спасения от наметившегося в системах персонала хаоса, особенно это касается процедуры экспертизы профессионального, лидерского и личностного потенциала топ-менеджеров как наиболее высокооплачиваемых сотрудников. Данная процедура дает возможность высокоточной оценки скрытой мотивации и профессиональных возможностей руководителей среднего и высшего звена.

Внедрить на предприятии систему оценки без специальной подготовки практически нереально, но и платить консалтинговым компаниям для многих стало неоправданно дорогим удовольствием. Выход из ситуации видится в обучении собственных кадров - линейных руководителей и менеджеров отделов персонала. Внедрение программы по обучению созданию системы оценки персонала - это не только необходимый тактический, но и дальновидный стратегический ход. Кризис когда-нибудь кончится, а приобретенные знания и навыки останутся.

Большую ошибку допускают руководители, которые считают, что в условиях массовых сокращений и угрозы увольнения сотрудники

начнут работать сверхэффективно сами собой. Закономерность здесь прямо противоположная: чем больше нагнетается напряженность и страх, что завтра можно получить уведомление об увольнении, тем ниже мотивация большинства сотрудников. В некоторых компаниях доходит до того, что люди приходят на работу и не работают. Мотивационные программы актуальны как никогда. В данной ситуации ключ к мотивированию сотрудников - правильное понимание не только экономических, но и психологических факторов кризиса. Невероятно высока потребность в психологической регуляции и формировании навыков поведения людей в стрессовых ситуациях. Руководитель может и обязан личным примером и с помощью других средств воздействия работать со своим коллективом в этом направлении, но грамотно и эффективно такой тренинг может провести только профессионал очень высокого уровня, на это стоит потратить деньги, иначе потери могут быть намного больше.

Не вызывает сомнений, что в нынешних условиях на первый план выходит актуальность обучения. Самые актуальные и рентабельные формы обучения на сегодняшний день - это максимально приближенные к каждодневной практике деловые игры, бизнес-кейсы и «полевое» консультирование, совмещенное с выполнением сотрудниками своих должностных обязанностей.

«Полевое консультирование» - относительно новая форма обучения специалистов на рабочем месте. Оно не является собственно тренингом, это именно консультирование на рабочем месте в настоящей рабочей среде сотрудника. Осуществлять такое консультирование может начальник или приглашенный консультант. В идеале это не должен быть непосредственный начальник, потому что сотруднику очень трудно признаться начальнику, что он чего-то не умеет, а начальнику, в свою очередь, трудно выйти из роли руководителя и перевоплотиться в терпеливого консультанта без последующих «оргвыводов».

Методически такое консультирование основывается на трех принципах [7]:

- консультант не вмешивается в рабочий процесс, а лишь наблюдает за происходящим (если иное не было оговорено заранее);
- консультант принимает любые вопросы консультируемого;
- консультант письменно фиксирует все свои выводы в процессе работы консультируемого сотрудника.

Что касается традиционных корпоративных форм обучения, то бизнес-образование переживает вместе со всей экономикой непростой этап, последствия которого невозможно определить с точностью, но уже ясно одно: повышение качества образовательных услуг, специализация предоставляемых услуг, повышение требований к квалификации тренеров и тренинговым продуктам должны происходить и произойдут неизбежно.

Из этого следует, что в новых условиях экономики на первое место выходит роль качественного антикризисного управления. Качественных, образованных и с опытом работы специалистов найти очень трудно, отсюда следует, что обучать и готовить «под себя» необходимо новых сотрудников – менеджеров. Наиболее актуальные, рентабельные виды обучения в настоящее время – это приближенные максимально к реальным и каждодневным условиям деловые игры. Следует сказать, что мотивационные виды программ также актуальны. Верное понимание как экономических, так и психологических факторов, приведших к кризису, - ключ к мотивации.

Суть понятия «человеческий капитал» заключается в сформированных в результате инвестиций и накоплений знаний различных умениях и навыках, а также в здоровье и физической выносливости, которая используется в необходимой сфере труда и приносит прибыль как самому сотруднику, так и организации.

Главный путь увеличения капитала - это инвестиция в него как денежных, так и других ресурсов. Действительно, инвестиции в человеческий капитал схожи по своей структуре с инвестициями в другие области капиталовложения. Исследователи по-разному трактуют «человеческий капитал». Кто-то

считает, что это затраты на его увеличение, а кто-то утверждает, что это любые меры и действия, направленные на улучшение человеческого капитала. Также можно отметить следующее: благополучие, здоровье, рост и развитие нации зависят от роста и развития человеческого капитала. Из этого следует, что политика увеличения капитала должна быть индивидуальной целью не только отдельной фирмы, но и государства в целом.

В двадцатом веке понятие человеческого ресурса или капитала стало более углубленно входить в область мировой экономики, показывая свою роль в области

интеллектуальной деятельности и эффективность во всех областях экономики и других отраслей.

Величина человеческого капитала определяется условиями его формирования и развития, поэтому большое значение принимают инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи, где происходит накопление интеллектуальных и психофизиологических способностей человека, которые являются фундаментом для дальнейшего развития и постоянного совершенствования человеческого капитала индивида.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Баканач О.В., Корнев В.М. Подготовка высококвалифицированных управленческих кадров как фактор инновационного развития региона// Вестник Международного института рынка. – 2015. - №2. - С.34-39.
2. Вилкова С.Г. Инновационные подходы управления кадровым потенциалом промышленного комплекса – автосборочного предприятия // Вестник Международного института рынка. – 2015. - №1 . - С. 42-48.
3. Карпова Т.П. Внутрифирменное обучение как механизм развития человеческого капитала организации// Вестник Международного института рынка. – 2019. - №1. - С.50-54.
4. Лищинская Е.Э., Стуколова Л.З. Развитие личности будущего менеджера как один из ведущих аспектов обеспечения качества его профессиональной подготовки// Вестник Международного института рынка. – 2015. - №1. - С.144-149.
5. Матвеева А. С. Принципы построения модели формирования человеческого капитала для инновационного развития РФ// Креативная экономика. – 2015. - № 2. – С.10-15.
6. Скоблякова И.В., Смирнов В.Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике// Управление общественными и экономическими системами. – 2015. - №1. – С.10-20.
7. Шурыгина Т.Ю., Барыло И.В. Методы обучения как главная составляющая системы развития персонала// Инновационные технологии в машиностроении, образовании и экономике. – 2016. - №2. - С. 47-51.

## DEVELOPMENT OF THE INVESTMENT SYSTEM IN THE HUMAN CAPITAL OF THE ORGANIZATION

© 2020 Tatyana P. Karpova, Yu. A. Kondratieva

Samara University of Public Administration  
«International Market Institute», Samara, Russia

The article is devoted to the problem of improving the system of investment in the human capital of an organization and their features, determined by the specifics of organizations. This article discusses approaches to improving the system of investment in human capital of organizations, which

includes the concept and types of human capital, ways of forming and managing human capital, as well as ways to improve investment in human capital.

Keywords: human capital, types of human capital, ways of managing human capital, investment in human capital, investment system.