

© Т. П. КАРПОВА¹, А. А. ТУЖЕНКОВА², 2020

^{1,2} Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail ^{1,2}: tpkarpova@mail.ru

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ЕЕ РАЗВИТИЯ

В условиях, в которых существует современная экономика, человеческий капитал является основным экономическим ресурсом. В статье рассмотрены научные подходы к формированию человеческого капитала. Важная роль отведена инвестициям в человеческий капитал как одному из факторов развития организации. Обосновывается необходимость и своевременность таких инвестиций.

Ключевые слова: человеческий капитал, организация, конкурентоспособность, эффективность, персонал, трудовой ресурс, инвестиции, финансово-хозяйственная деятельность.

Инвестирование в человеческий капитал — необходимое условие для развития любой организации. Впервые про эффективность таких вложений заговорил американский экономист Гэри Беккер во второй половине XX века. Способность человека (сотрудника) приносить доход организации и оправдать вложенные в него средства позволяют человеческому капиталу (как некоему объему знаний, навыков и умений, которые присущи определенному сотруднику и которые он использует в результате своей деятельности) встать на один уровень с другими формами капитала.

Цель данного исследования — провести анализ процесса формирования человеческого капитала в организации (объекте исследования), его сохранения и дальнейшего развития.

Предметом исследования являются инвестиции в человеческий капитал организации.

Человеческий капитал обычно разделяют на два вида.

Первый вид (общий) — включает в себя знания и умения, которые человек может получить в любом месте и применять в различных сферах своей деятельности. Примером общего человеческого капитала будет умение человека работать на компьютере.

Второй вид (специфический) — представляет собой совокупность знаний и навыков, использовать которые можно, находясь на определенной должности, в конкретной организации.

Согласимся с мнением исследователей, которые считают, что формирование человеческого капитала происходит в организациях по двум возможными сценариям [3]:

1. Для организаций характерна минимизация издержек. Руководители таких организаций используют знания и умения своих сотрудников, редко проводится обучение персонала.

2. Организация дифференцирует продукт. В таких организациях политика руководства направлена на инвестирование в образование сотрудников, т.е. работников время от времени направляют на обучение, переобучение и тренинги.

Эффективный руководитель должен понимать, что создать человеческий капитал и не инвестировать в него невозможно. Нельзя повышать требования к персоналу, ничего не давая взамен. Такой подход приводит к повышению показателя текучести кадров, снижению уровня и качества работы, выполняемой сотрудником. Однако если в организации провести мероприятия, обеспечивающие сохранение и развитие человеческого капитала, возможно позитивно повлиять на производительность труда сотрудников, увеличение объема товаров или предоставляемых услуг, что, в свою очередь, будет способствовать росту прибыли, повысит эффективность финансово-хозяйственной деятельности и конкурентоспособность организации.

По мнению Г. И. Бондаренко, развитие человеческого капитала включает в себя три компонента [2].

Первый компонент — естественный отбор. Он характеризуется процессом замещения молодыми специалистами должностей других специалистов в связи с прекращением последними осуществления своих трудовых функций. Трудовые функции могут быть прекращены в связи с выходом на пенсию, по состоянию здоровья, переходом на другую должность или место работы.

Второй компонент — экономический компонент или смена технологий. Когда для работы с обновленным оборудованием работнику необходимы определенные знания и навыки, принимается решение либо о привлечении новых кадров, которые будут отвечать требуемым критериям, либо о повышении квалификации уже работающих сотрудников.

Третий компонент — инновационный. Его можно охарактеризовать процессом внедрения новых технологий и техники на про-

изводстве, повышением требований к трудовым обязанностям сотрудников. В компанию берут новых сотрудников с конкретной для осуществления деятельности компании профессией либо переобучают имеющийся персонал.

На сегодняшний день в России сложились недостаточно благоприятные экономические условия для развития организации, когда работодателю приходится сокращать штат работников, а порой увольнять и ценных специалистов. Увеличение уровня безработицы приводит к тому, что поэтапно начинают обесцениваться навыки, опыт работы в определенной сфере, знания, которые человек получил в процессе образования и приобрел в результате выполнения своих трудовых функций. Также возрастает уровень эмиграции высокопрофессиональных специалистов, который зачастую объясняется возможностью получения достойной оплаты за свои навыки и умения в зарубежных странах.

По данным Всемирного банка, Российская Федерация занимает 41 место в рейтинге индексов человеческого капитала, который по состоянию на март 2020 года составил 68% [1]. Вместе с тем необходимо отметить, что государство в рамках социальной политики ориентировано на увеличение человеческого капитала, при этом предоставляя возможность получения высшего профессионального образования любому гражданину вне зависимости от его социального и материального положения. Это выражается в увеличении бюджетных мест на тех специализациях, которые необходимы на сегодняшний день для развития инновационной экономики.

С каждым годом на рынке труда устанавливаются новые требования к качеству труда, знаниям и навыкам персонала, в связи с этим человеческий капитал необходимо развивать, совершенствовать в соответствии с требованиями, предъявляемыми работодателем. В качестве мероприятия, выравнивающего сложившуюся ситуацию, можно рассматривать программу, направленную на рост профессиональной компетентности работников, при этом опираться на анализ данных о благосостоянии населения, уровне профессиональной квалификации. На уровне государства важно принять решение об образовании платформы по профессиональному обучению сотрудников для стратегически важных сфер деятельности. Это будет способствовать росту предприятий, появлению новых мест и росту занятости среди населения [4].

В связи с тем что инвестиции в человеческий капитал на уровне организации определяются деятельностью заинтересованного субъекта, направленной на совершенствование навыков, умений и

способностей персонала, организация в лице уполномоченных лиц сама принимает решение об инвестировании.

Инвестирование предусматривает персонифицированный подход, ориентированный на конкретного сотрудника, с учетом его индивидуального капитала, который в дальнейшем становится частью капитала организации. Руководитель, принимая управленческое решение о выделении денежных средств, направленных на финансирование одного или группы сотрудников, которые в дальнейшем составят человеческий капитал организации, тем самым решает стратегическую задачу развития организации посредством развития человеческого капитала сотрудников и организации.

Инвестиции могут выступать в качестве материальной мотивации и нематериального стимулирования сотрудников организации.

Материальная мотивация — это повышение заработной платы, выплата премий и иных денежных вознаграждений. Использование организацией только одного материального вида мотивации недостаточно эффективно, ввиду того что каждый сотрудник имеет свой индивидуальный капитал, отличающийся от других.

Для эффективного развития человеческого капитала целесообразно использовать техники нематериальных инвестиций в человеческий капитал, к которым можно отнести следующее [5, 6, 7]:

1. Получение сотрудником образования, профессиональное обучение, повышение квалификации. В первую очередь в этом заинтересован работодатель, именно ему необходимо работать с высокопрофессиональными специалистами. Обучение сотрудника либо полностью осуществляется за счет средств организации, либо частично. Увеличение количества сотрудников, получивших необходимое образование, повысивших уровень своей профессиональной подготовки, способствует наращиванию объема человеческого капитала организации, его развитию в соответствии с требованиями, предъявляемыми организацией, экономическими условиями, в которых организация осуществляет свою финансово-хозяйственную деятельность.

2. Охрана здоровья. К мероприятиям, направленным на сохранение здоровья сотрудников, можно отнести заключение дополнительного договора с медицинским учреждением для осуществления медицинского сопровождения персонала организации. Немаловажным будет установление рабочего времени и времени отдыха таким способом, чтобы это не повлияло на здоровье работника. Как правило, работодатель предусматривает обустройство рабочих мест в соответствии с правилами безопасности.

3. Предоставление персоналу возможности получения достоверной и своевременной информации о ситуации, происходящей на рынке труда.

Крупные организации, имеющие достаточные финансовые ресурсы, способны привлечь молодежь на работу, оплатить обучение и профессиональную подготовку, обеспечить обучение на коммерческой основе, в то время как в небольших организациях, несмотря на понимание высокой роли человеческого капитала, в силу объективных причин возникают проблемы с инвестициями. В результате на рынке существуют несколько крупных компаний — монополистов, которые способны конкурировать между собой, а маленькие организации из-за нехватки профессиональных трудовых кадров прекращают свою деятельность. Организации должны быть заинтересованы в накоплении человеческого капитала, инвестировании в образование и повышение профессионального уровня населения.

Как уже отмечалось, объем инвестиций в человеческий капитал напрямую зависит от результатов, которых достигла организация. На практике большинство работодателей принимают решение обучать персонал на рабочем месте, разрабатывая программы по обучению и переобучению персонала, проводя тренинги.

Таким образом, анализ процесса формирования человеческого капитала в современной организации, его сохранения и дальнейшего развития показал, что руководитель организации, вне зависимости от ее статуса (государственная или частная, коммерческая или некоммерческая), должен быть ориентирован на увеличение инвестиции в человеческий капитал своего предприятия, должен видеть необходимость и важность формирования человеческого капитала, так как только при этих условиях возможно развитие организации, формирование ее устойчивого положения на рынке и роста ее конкурентоспособности.

Развитие человеческого капитала посредством инвестиций необходимо не только для организаций, но и для всего общества в целом. Когда принимается решение о создании некоего «человеческого актива», это приводит к тому, что появляются высокопрофессиональные специалисты, уменьшается уровень безработицы, повышается качество товаров и услуг, возрастает благополучие населения.

Литература

1. Население РФ подорожало собой // Газета «Коммерсантъ» от 18 сентября 2020 г. № 170 (6891).

2. Бондаренко Г. И. Человеческий капитал: взаимодействие социальных институтов, власти и бизнеса в условиях трансформирующегося

российского общества: автореф. дисс. д-ра соц. наук / Г. И. Бондаренко. Уфа, 2016. 43 с.

3. Грачик М. Е. Влияние инвестиций в человеческий капитал на экономический рост предприятия и проблемы управления человеческими ресурсами // Транспортное дело России. 2015. № 2. С. 47-49.

4. Балашов Е. В. Дорогу интеллекту // Деловой экологический журнал. 2017. № 3. С. 4-13.

5. Савченко В. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность // Вопросы структуризации экономики. 2016. № 2. С. 414-419.

6. Карпова Т. П. Роль обучения в процессах развития персонала и повышения кадрового потенциала // Вестник Самарского муниципального института управления. 2018. № 1. С. 101-109.

7. Артюхов И. П. Человеческий капитал и здоровье: постановка проблемы // Экономика. 2015. № 10. С. 3-20.

*Статья поступила в редакцию 03.11.20 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук М. М. Васильевым*