

РОЛЬ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2022 А.Д. Тюрникова, М.Ю. Швейкина

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

Теория человеческого капитала занимает важное место в ряду научных концепций управления человеческими ресурсами. Она стала продолжением исследований инженеров, психологов, социологов на роль и значение работника в организации. Теория человеческого капитала рассматривает образование как процесс инвестиций в человека, его знания, умения, навыки, которые могут и должны приносить соответствующий доход. Процесс обучения персонала организации необходимо строить с учетом границ экономической целесообразности, исходя из основных подходов теории человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление персоналом организации, управление человеческими ресурсами, корпоративное обучение персонала, инвестиции в работника.

В ряду научных теорий управления людьми одно из ведущих мест занимает теория человеческого капитала. Ее основателями считаются представители «чикагской школы», всемирно известные экономисты Теодор Шульц, Гэри Беккер, Джордж Минцер и другие. Суть теории заключается в том, что люди рассматриваются как ценный актив, инвестиции в который генерируют доходы, покрывающие затраченные средства. То есть человеческому капиталу соответствует доход на этот капитал. Что же входит в состав инвестиций? Ответ на этот вопрос отражает специфику самого ресурса – рабочей силы и дает предварительный ответ на вопрос – почему теория человеческого капитала играет такую значимую роль в управлении персоналом (вернее в управлении человеческими ресурсами).

Основной формой богатства в данном случае выступают материализованные в человеке знания и его способности к эффективному труду, которые, в свою очередь, зависят от физического состояния человека, его желания трудиться [1]. В этой связи вложения (инвестиции) в человеческий капитал – это затраты на образование, накопление трудового опыта, поддержание здоровья и способности человека воспринимать новую информацию. «Все человеческие ресурсы и способности, – писал Т. Шульц, – являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуаль-

ным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [2].

Появление теории человеческого капитала в конце 50-х начале 60-х годов XX в. стало закономерным явлением. Если первые научные школы управления человеческими ресурсами (персоналом организации) второй половины XIX в. – начала XX в. явились плодом исследований технических специалистов (школа научного управления Фредерика Тейлора, административная школа управления Анри Файоля), то по мере накопления ценных нематериальных активов на повестку дня вышли качественно иные исследования в лице «школы поведенческих наук». Основную роль здесь играли уже не инженеры и технологи, а психологи (социальные психологи), индустриальные социологи. Вектор сменился в сторону изучения самого человека, его потребностей, мотиваций, интересов.

Рационализация управления как предметная часть новых исследований, наряду с нормированием производственных операций, учитывала также социальные и психологические аспекты трудовой деятельности людей. В рамках этих подходов человек рассматривался уже как социально-биологическое существо, включенное в контакт группового

поведения, осмысленно и выборочно реагирующее на управленческие воздействия в зависимости от их смыслового и содержательного наполнения. Речь, в частности, идет о «теории человеческих отношений» Дж. Элтона Мэйо, исследованиях представителей «школы поведенческих наук» А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Д. Макгрегора, Р. Лайкерта. Центральное место в этих теориях занимают проблемы мотивации трудовой деятельности работников, рассматриваемые с точки зрения психологии и социальных факторов. Практические рекомендации, которые следовали из вышеназванных теорий, также имели отличия от «инструментальных»: развитие человеческих ресурсов организации неразрывно связывалось с формированием продуктивной рабочей среды организации, благоприятных условий для полного раскрытия способностей, заложенных в работнике.

Как нам представляется, теория человеческого капитала стала закономерным третьим этапом в развитии концепций кадрового менеджмента. К этому времени произошло не только полное понимание значимости человеческих ресурсов в хозяйственной деятельности, но и признание необходимости инвестировать в человека, в его знания, умения, желание и способность продуктивно трудиться. Наиболее емким и часто употребляемым является следующее определение человеческого капитала: человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций, энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. Он есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека [3].

«Очеловечивание» капитала делает его отличным от других форм капитала (реального, финансового). Инвестиции в человеческий капитал связаны с конкретным индивиду, каждый из которых является неповторимым. Этот капитал не подвергается амортизации и износу (так как это происходит с материальными ресурсами), что делает его особо ценным производственным ресурсом. Кроме того, наполнение человеческого капи-

тала может происходить непрерывно в течение всей жизни человека. К важнейшим формам инвестирования в человеческий капитал экономисты, наряду с образованием, относят медицинское обслуживание, миграцию, рождение детей и уход за ними.

Особое значение с точки зрения теории и практики управления персоналом организации имеет такая составляющая человеческого капитала, как образование. Причем к инвестициям в человеческий капитал относят как прямые затраты (плата за обучение; расходы, связанные с процессом обучения, например, в связи со сменой места жительства), так и косвенные – упущенные доходы, которые вызваны процессом обучения. Кроме того, получение образования – это трудное занятие, которое связано в том числе с моральным ущербом. Обучающийся напрягается, рискует своим здоровьем, может потерять устоявшиеся контакты, то есть несет некий моральный ущерб.

Мотивацией обучения выступает связь между вложениями в образование и результатами производственной деятельности работника, его заработком. Российские ученые провели исследование около тысячи отечественных и западных предприятий по целому ряду позиций. Выяснилось, что российские предприятия тратят на обучение персонала (в структуре затрат на персонал) от 0,3 до 3,0% расходов. В экономически развитых странах эти расходы на порядок выше. Внедряют инновации в уже действующие системы обучения только 9,7% российских организаций, в то время как в Германии таких – 66%, во Франции – 46%, в Греции – 27%. Но важно не только вложить средства в обучение, но и получить полную ожидаемую отдачу, выраженную в росте производительности труда и заработков работников. В нашей стране исследования, показывающие величину потерь от неполной отдачи от вложенного в обучение капитала, не проводились, в других странах такая статистика имеется. Такого рода потери в Великобритании, например, оцениваются в 1,6 % валового внутреннего продукта (ВВП), в США – 1,05 % ВВП, а в Гонконге – 2,99 % ВВП [4].

При этом выгоды от вложений в обучение персонала могут оказаться весьма внуши-

тельными, если они приводят к желаемому росту конкурентоспособности организации. Речь идет не только о приобретении новых знаний и навыков сотрудниками, но и их умении быстро адаптироваться к происходящим изменениям внешней среды, способности к инновациям, психологической устойчивости. Поэтому необходимо разрабатывать и совершенствовать планы по обучению персонала организации, проводить постоянную оценку эффективности системы обучения и развития человеческих ресурсов организации. Использование концепции человеческого капитала позволяет выстроить эту систему наилучшим образом. Прежде всего это касается реализации подхода к обучению не как к результату как к процессу. Результатом должны стать показатели роста качества труда и производительности работников, а не расходы на обучение персонала, как это обычно бывает. Во-вторых, производя инвестиции в человеческий капитал, следует учитывать не только его коллективную, но и индивидуальную природу, проводя обучающиеся программы и мероприятия. Это могут быть групповые, коллективные программы, но построенные с учетом индивидуальных особенностей участников. В-третьих, организации эффективнее осуществлять специализированные инвестиции в обучение работника, в то время как общие инвестиции (касающиеся формирования общекультурных и общепрофессиональных компетенций и навыков) работник должен получить ранее, на начальном этапе своей жизни. Специфические инвестиции в те знания и навыки, которые можно применить в конкретной организации, всегда более эффективны для работодателя, они не приводят к текучести кадров, способствуют укреплению корпоративной культуры, которая сплачивает людей для решения общих текущих и перспективных задач организации.

Российские исследователи отмечают несоответствие квалификации специалистов требованиям работодателей. Более 50% выпускников, получивших высшее образование, устраиваются не по специальности, что значительно снижает норму отдачи от человеческого капитала. Проведенные казанскими учеными экспертные опросы руководителей организаций показали, что работода-

тели отмечают снижение качества профессиональной подготовки молодых специалистов [5]. Есть и другие исследования, которые подтверждают данные выводы. Так, согласно данным социологических опросов, до 50% руководителей предприятий отмечают, что профессиональный уровень выпускников (как высших, так и средних профессиональных учебных заведений) не отвечает современным требованиям. Причем к этой категории относят специалистов и гуманитарного профиля, и выпускников технических, естественно-научных специальностей. Получается, что общие инвестиции в человеческий капитал (а именно к такого рода инвестициям можно отнести обучение в высших и средних профессиональных учебных заведениях) не являются в должной степени эффективными. Работодатель может нести такого рода расходы на обучение, если речь идет о целевой подготовке молодых специалистов. Однако чаще всего расходы такого рода берет на себя сам работник или его семья. Если вложения окажутся неэффективными, то риск остаться недостаточно квалифицированным с точки зрения современных требований к базовому образованию, значительно возрастает, так как такого рода расходы для работодателя не являются выгодными.

Рассматривая подробнее основные подходы к обучению персонала организации, следует отметить, что его направленность должна соответствовать стратегическим целям развития компании. Система обучения персонала должна поддерживать у работников чувство причастности к делам организации, они должны четко понимать ее основные цели, структуру, технологию деятельности. Чтобы отдача от обучения персонала была высокой, нужно, с одной стороны, ответить на вопрос кого и чему обучать, а по результату провести оценку эффективности обучения. Тогда само по себе обучение не останется только целью, а станет средством повышения производительности труда. В таблице 1 представлены все составные части процесса обучения персонала, каждая из которых по-своему важна. На начальном этапе следует ответить на вопрос, кого и чему нужно обучать, на завершающем этапе следует провести оценку того, чему работник научился.

Таблица - 1 Этапы процесса обучения персонала

№	Входной мониторинг определения потребности в обучении	Непосредственно обучение	Выходной мониторинг оценки качества обучения
1	Определение категорий персонала, которым необходимо пройти процесс обучения	Выбор методов и способов обучения	Проведение полуструктурированных интервью с обучившимися (оперативный мониторинг)
2	Определение конкретной потребности в обучении	Выбор места обучения	Отслеживание конкретных результатов работы обучившихся по критериям (длительный мониторинг сроком от 1 до 3-х лет)
3	Определение целей обучения	Выбор преподавателей, коучей	-----
4	Определение желаемых результатов	-----	-----

В период входного мониторинга HR-специалистам предстоит решить целый ряд важных задач. Во-первых, определить те категории персонала, которые нуждаются в обучении. Причем выбор предстоит сделать не только по результатам работы сотрудников, но и с учетом изменяющихся целей и задач организации, степени ее конкурентоспособности. Это могут быть как рядовые работники, так и ведущие специалисты. После этого и с учетом контингента предстоит сделать выбор относительно конкретной потребности в обучении. На этом этапе нужно исходить не только из групповых, коллективных задач, но и учитывать индивидуальные потребности и способности отдельных работников. Определяются и количественные, и качественные подходы к оценке потребности в обучении. Если качественные имеют отношение к развитию и совершенствованию тех или иных навыков, то количественная оценка позволит ответить на вопрос, сколько сотрудников предстоит обучить, принимая во внимание затраты, которые в связи с этим придется понести.

С помощью каких инструментов можно определять потребность в обучении персонала? Прежде всего сюда можно отнести:

- анализ долгосрочных целей организации;
- анализ информации о сотрудниках, результатах работы, текучести кадров;
- аттестация сотрудников;
- опросы сотрудников;
- анализ результатов управленческого учета;
- экспертные оценки;
- анализ результатов нормирования и хронометража рабочих мест.

Самостоятельным вопросом является выбор форм и методов обучения. Могут быть использованы групповые и индивидуальные формы обучения, они могут проводиться как внутри организации, так и за ее пределами, как правило, приглашенными специалистами, хотя это могут быть и опытные наставники внутри организации.

Если организация принимает решение проводить обучение внутри компании, то формы обучения могут быть такими, как это представлено в таблице 2.

Таблица - 2 Формы обучения внутри компании

Групповое обучение		Индивидуальное обучение	
Без отрыва от производства	С отрывом от производства	Без отрыва от производства	С отрывом от производства
Инструктаж.	Семинары.	Дистанционное обу-	Видеокурсы

Наставничество. Ученичество. Ротация	Мастер-классы. Видеокурсы	чение. Шедоунг. Наставничество. Баскет-метод	
--	------------------------------	---	--

Чаще всего, особенно в последнее время, организации принимают решения проводить обучение вне своих стен. В этом, действительно, есть целый ряд преимуществ –

работник в большей мере «погружается» в сам процесс обучения.

Возможные формы обучения вне компании представлены в таблице 3.

Таблица - 3 Формы обучения вне компании

Групповое обучение		Индивидуальное обучение	
Без отрыва от производства	С отрывом от производства	Без отрыва от производства	С отрывом от производства
Видеокурсы. Баддинг	Семинары. Курсы. Мастер-классы. Конференции	Образовательная программа	Стажировка. Ротация. Секондмент

Как видно из представленных выше форм, их можно сгруппировать по определенным признакам. Во-первых, формы могут быть традиционные и инновационные. Последние отличаются новыми методиками подачи материала, современными способами обработки информации. Кроме того, они, как правило, ориентированы на решение каких-то уникальных задач. Охарактеризуем некоторые из них, которые активно используются в ведущих зарубежных компаниях.

Шедоунг (shadowing) обычно используется, чтобы повысить уровень сотрудника до должности линейного руководителя. В этом случае работнику предоставляется возможность постоянно участвовать в работе своего линейного руководителя, отмечать стиль и методы его работы, участвовать в совещаниях и других мероприятиях. После такой практики сотруднику становится понятно, сможет ли он выполнять функции руководителя и насколько эффективно.

Баскет-метод (in-basket) допускает, что сотрудник на какое-то время становится руководителем. Ему необходимо разобраться в вопросах, принять какие-то решения, назначать встречи и совещания, отвечать на запросы. По итогам можно понять, насколько сотрудник готов перерабатывать объемы информации, анализировать, принимать решение в экстренной ситуации, отделять главное от второстепенного.

Метод секондмент (secondment) заключается в том, что сотрудника временно командировывают на другое место работы (возможно даже в другую организацию). Затем сотрудник возвращается к прежнему месту работы. Такой подход позволяет ему освоить новые навыки, оценить подходы, которые применяются в другой организации, вписаться в новую команду и отточить свои навыки межличностного общения.

Баддинг (buddying) дает возможность постоянно отслеживать выполнение профессиональных обязанностей сотрудниками, чтобы дать им возможность оценить свои действия со стороны. Смотрят и дают оценки другие сотрудники, работающие в паре. Обычно организуется определенная тактика наблюдения, опытный специалист проводит беседы, выявляет сложности.

Если вышеназванные методы получили в зарубежных компаниях достаточно широкое распространение, то в России большее распространение имеют такие методы, как наставничество, рабочие группы, модульное обучение. Эта особенность может быть как результатом традиционных подходов к работнику, основанных на российской экономической ментальности, так и желанием экономии на расходах [6, 7]. Причем если руководящий состав по большей части обучается очно, то для специалистов и рабочих

выбирают дистанционные формы обучения [8, 9].

Наряду с вышеназванной классификацией методов обучения можно также выделить:

- методы активного обучения, которые не рассчитаны только на пассивное получение информации, а предполагают самостоятельную активную работу;
- методы профессионального обучения по специализированным программам.

Таким образом, теория человеческого капитала – важный и неотъемлемый этап в ряду научных теорий управления персоналом. Она стала актуальной тогда, когда проявилась роль и значимость нематериальных активов организации, необходимость их постоянного воспроизводства. Главный актив работника – это его знания, умения и навыки, которые формируются в процессе обучения. Ценность этого актива имеет значение и для работодателя, который может извлечь из этого прибыль, и для самого работника, так

как от этого зависят его настоящие и будущие заработки. Чтобы человеческий капитал действительно был эффективным, необходимо с пониманием его природы осуществлять постоянные инвестиции в обучение с учетом современных методов и стратегических задач организации. В процессе обучения персонала приходится решать практические задачи: сколько и кого обучить, как и каким способом обучать и, наконец, давать оценку проведенному обучению с точки зрения решения практических задач организации и производительности сотрудников. Средства, затраченные на обучение, должны обеспечивать наиболее полную отдачу. На этом пути всегда возникают сложности, но решать их лучше, опираясь на теорию человеческого капитала с пониманием того, какого рода инвестиции необходимо сделать в работника на данном этапе, чтобы отдача была наиболее полной.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Беккер Г. Экономический взгляд на жизнь. Лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г. // Вестник Санкт - Петербургского университета. – 1993. - № 3.
2. Schulz T. Investment in Human Capital // American Economic Review. - 1961. - № 3.
3. Медведева О.В. Человеческий капитал: понятие, структура и основные характеристики // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. - № 7 (41). - С. 80-86
4. Лукьянова Н.И. Теория человеческого капитала и проблемы корпоративного обучения персонала // Вестник Университета. – 2014. - № 5. - С. 152-155.
5. Хизбуллина Р.Р., Гарипова Р.Р. Профессиональное образование как фактор формирования человеческого капитала // Вестник экономики, права и социологии. - 2016. - № 2. - С. 296-298.
6. Вахтина М.А. Особенности российской экономической ментальности // Философия хозяйства. - 2011. - № 3 (75). - С. 158-166.
7. Вахтина М.А. Этические нормы и их влияние на экономическое поведение: институциональный аспект // Вестник Саратовского государственного экономического университета. - 2009. - № 4 (28). - С. 13-17.
8. Семина А.П., Федотова М.А., Тихонов А.И. Обучение персонала в современных компаниях: проблемы и новые направления // Московский экономический журнал. – 2016. - № 3. - С. 134-141.
9. Темнова И.О. Развитие работников в системе управления персоналом организации // Вестник науки и образования. - 2018. - № 11 (47). С. - 26-29.

ROLE OF THE HUMAN CAPITAL THEORY IN PERSONNEL MANAGEMENT OF AN ORGANIZATION

© 2022 Anna D. Tyurnikova, Marina Y. Shveikina

Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The theory of human capital occupies an important place among the scientific concepts of human resource management. It became a continuation of the research of engineers, psychologists, sociologists on the role and importance of the employee in the organization. Education is considered by the theory of human capital as a process of investment in a person, his knowledge, skills, which can and should bring an appropriate income. The process of personnel training must be carried out taking into account the boundaries of economic feasibility, based on the basic approaches of human capital theory.

Key words: human capital, organization personnel management, human resource management, corporate personnel training, investment in an employee.