

НАПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

СУЛАЙМАНОВА Б.Ж.

к.э.н., доцент,

На современном этапе человеческий капитал является важнейшим фактором инновационного развития экономики. Целью данной статьи является рассмотрение специфики процесса инвестирования в человеческий капитал организации – выявление направлений инвестирования в его развитие.

Ключевые слова: человеческий капитал; управление персоналом.

At the present stage of human capital is the most important factor of innovative development of economy. The purpose of this article is to examine the specifics of the process of investment in human capital of the organization - identify areas of investing in its development.

Keywords: human capital; human resource management.

Эффективность деятельности организации напрямую зависит от грамотного использования и распределения имеющихся ресурсов, учета факторов влияния.

Основным ресурсом организации являются человеческие, поэтому вопрос об их рациональном использовании относится к особенно важным. В ходе формирования более широкого представления о человеке – как активе организации возникла идея о том, что именно люди, как основной движущий компонент внутренней среды организации, его действия могут оказывать существенное влияние не только на организацию, но и на ее окружение.

Так, развитие и становление науки менеджмента повлияло на изменение и переосмысление ряда понятий. В 70-х годах XX века начинает формироваться иное отношение к человеку, и он прежде воспринимаемый для организации как ресурс, подлежащий сокращению, становится центральным объектом изучения.

В ходе развития данного направления в 90-е годы XX века возникает идея о том, что в рамках управления человеческими ресурсами необходимо выстраивать четко проработанную стратегию управления, подкрепленную эффективной политикой инвестирования.

Инвестирование в человеческие ресурсы, впоследствии образующие человеческий капитал, представляют собой вложение денежных средств в развитие и совершенствование человеческих ресурсов – носителя инновационного потенциала с целью получения последующего дохода.

Теория человеческого капитала является одной из основополагающих современного менеджмента. Существует два основных подхода к определению человеческого капитала: первый представлен такими исследователями как Г. Беккер, Д. Минцер, Т. Шульц, а второй – Л. Туроу и С. Боулс, А. Аулен [1]. Так в рамках первого подхода в основе человеческого капитала лежит непосредственно человеческая деятельность, направленная на совершенствование функционирования посредством улучшения способностей и развития потенциала. Второй подход базируется на так называемом человеческом времени – запас и главный актив, позволяющий индивидууму приобретать другие активы человеческого капитала.

Человеческий капитал организации представляет собой набор навыков и знаний, которые находятся в постоянном развитии и которые используются человеком в процессе деятельности, помимо этого они подкреплены действиями со стороны организации в целях его улучшения.

Дальнейшие отличия теории управления персоналом и теории человеческого капитала строятся на базе указанных выше понятий.

Во-первых, в том случае, когда люди воспринимаются как персонал, его деятельность в выполнении конкретного ряда процедур, необходима для развития организации. В рамках теории управления человеческим капиталом происходит акцент на стратегию, причем не только управления человеческими ресурсами, но и общую.

Во-вторых, управление человеческими ресурсами отличается большей гибкостью, тщательным отбором механизмов воздействия, чем управление персоналом. К примеру, сочетание методик проведения отбора, оценки и мотивации сотрудников, непосредственно несколько косвенно будет способствовать росту показателей.

В-третьих, если в рамках управления персоналом происходит содействие переменам, то управление человеческими ресурсами направлено на стимулирование перемен и развития. Для чего создаются различные краудсорсинговые проекты, мероприятия, направленные на активизацию

потенциала.

В-четвертых, управление персоналом направлено на удовлетворение в первую очередь потребностей организации – достижение конкурентоспособности, рост основных показателей, максимизация прибыли.

И наконец, затраты на сотрудников в рамках управления человеческими ресурсами направлены на получение эффекта в долгосрочной перспективе, а слаженность стратегии управления обеспечивает дальнейшее сокращение затрат на данные ресурсы организации.

Благодаря развитию теории человеческого капитала были сформулированы характерные его особенности:

1. человеческий капитал представляет собой один из основных источников роста организации;
2. создание человеческого капитала требует существенных вложений денежных средств;
3. человеческий капитал может аккумулироваться;
4. вложение денежных средств в развитие человеческого капитала приносит существенный доход в долгосрочной перспективе;
5. максимально полно оценить эффект от вложения конкретных денежных средств в развитие человеческого капитала практически невозможно;
6. эффективность человеческого капитала может изменяться от желания как его носителя, так и мер воздействия на него.

Помимо этого человеческий капитал отличается тем, что обладает некоторыми циклическими характеристиками.

Во-первых, это естественный оборот, который характеризуется прибытием (к примеру, рынок пополняется выпускниками различных учебных заведений) и выбытием (выходом на пенсию сотрудников) ресурсов. Во-вторых, цикличность человеческого капитала непосредственно связана с развитием техники и технологии на конкретном этапе, и как следствие с процессом обучения и переобучения.

Таким образом, человеческий капитал организации находится в постоянном движении и изменении, что позволяет при грамотном подходе максимально полно использовать человеческие ресурсы и потенциал.

Человеческий капитал представляет собой сформированный запас знаний и навыков у сотрудников, получаемый как в ходе развития каждого отдельного человека и напрямую зависит от вложений в его развитие - инвестирования.

Инвестирование представляет собой не только исключительное вложение средств, но и разработку оптимальной программы по развитию и совершенствованию всей системы управления персоналом. Программа должна строиться таким образом, чтобы учитывать все имеющиеся проблемы, факторы влияния с целью использования и приложения ресурсов наилучшим образом.

Построение эффективной модели управления инвестициями в персонал является одним из основных направлений стратегической деятельности организации в связи с чем, данная система строится по принципу «сверху-вниз» и устанавливается руководством. Для получения высоких результатов политика инвестирования должна быть всеобъемлющей и строиться в рамках теории человеческого капитала.

Известными исследователями являются К. Макконнелл и С. Брю, которые разработали три основных направления приложения средств: в образование, науку и культуру; здравоохранение; мобильность и информационное обслуживание.

Так, данные направления приложения инвестиций сфокусированы на всестороннее развитие персонала и совершенствование интеллектуального капитала.

Система обучения представляет собой способ подачи информации сотрудника таким образом, чтобы сформировать определенный набор навыков и знаний непосредственно необходимый для выполнения работы. Помимо этого стоит отметить, что она также включает в себя организацию внутрикорпоративного обучения, что способствует развитию не только навыков сотрудников, но и организационной культуры. В процессе обучения персонала формируется понятие организации как единого механизма, где каждый сотрудник выступает его частью, от деятельности которой зависит успешность всей системы.

Итак, система образования реализуется посредством трех основных инструментов: обучения новых сотрудников, в целях обеспечения их достаточным количеством навыков и умений для новой работы; программы повышения квалификации для сотрудников, уже проработавших определенный период времени в организации, чтобы повышать объем имеющихся знаний. Зачастую программы по повышению квалификации могут носить ее и стимулирующий характер,

к примеру, стажировки в лучших подразделениях организации или за рубежом. Программы переквалификации позволяют получить больше знаний относительно не только исключительно выбранной профессии, но и получить дополнительные знания относительно всей организации, отрасли ее деятельности. Программы по обучению персонала способствуют развитию человеческого капитала и его интеллектуального потенциала и непосредственно взаимосвязаны с таким направлением инвестирования как мобильность.

Мобильность персонала представляет собой возможность перехода сотрудников как посредством повышения или понижения в должности, в другие подразделения, так и другие организации. Основными инструментами мобильности являются информатизация — обеспечение доступа ко всей необходимой для работы информации, и компьютеризация — система мер по организации рабочих мест, оснащенных необходимыми техническими средствами, обеспечению сотрудников необходимыми навыками для работы за ними.

Другим неотъемлемым фактором, влияющим на эффективность ресурса «персонал» является организация системы здравоохранения. В рамках ее построения выделяют два направления программ — по борьбе и предупреждению заболеваний. Именно благодаря сочетанию данных направлений организуется всеобъемлющий процесс охраны здоровья сотрудников.



Рисунок 1. Направления приложения инвестиций в развитие человеческого капитала. Источник: авторский, по материалам [2]

По мере развития политики инвестирования, совершенствования методов ее реализации исследователи пришли к выводу о том, что необходимым является соблюдение целого ряда принципов в ходе стратегического планирования данного процесса. Среди основных общенаучных принципов можно выделить такие, как принцип системности, комплексности, всеохватности — основная цель которых обеспечение полной всеобъемлющей и устойчивой системы, учитывающей влияние факторов как внешней, так и внутренней среды. Соблюдение принципов онтогенеза и связи способствует формированию постоянного развития и улучшения политики инвестирования, а также учету изменений посредством связи с другими системами, что способствует формированию таких признаков как гибкость и адаптивность.

Итак, политика инвестирования в человеческий капитал является долгосрочным вложением денежных средств в развитие и сохранение персонала с целью повышения эффективности деятельности организации в целом. Однако организация как бы то ни было стремится к увеличению результатов при сокращении издержек, поэтому оптимизация политики инвестирования в человеческий капитал является одним из главных способов решения данной проблемы.

Качественное выполнение работодателями функций профессионального развития и охраны здоровья работников должно быть своевременно обеспечено определенными объемами инвестиционных затрат, обоснование целесообразности и результативности которых должно осуществляться на основе как экономической, так и социальной эффективности. Однако без своевременного учета всех имеющихся мотивационных факторов, влияющих на инвестиционное поведение как работодателя, так и отдельного работника невозможно объективно и обоснованно

осуществлять планирование и управление инвестированием в человеческий капитал, что свидетельствует о значительной актуальности данного вопроса [3].

Любой работодатель ввиду целесообразности инвестирования в человеческий капитал должен обоснованно принимать оперативные и перспективные решения о первоочередной необходимости профессионального развития определенных категорий персонала или отдельных работников. В этом аспекте для принятия работодателем верного решения целесообразным является сопоставление возможных последствий каждого из вариантов выбранной им стратегии инвестирования в человеческий капитал.

Результативность практического внедрения каждого из возможных вариантов выбранного в отношении целесообразности инвестирования в человеческий капитал решения будет зависеть также от тех мотивационных ожиданий и побуждений работников и работодателей, которые они испытывают в текущем периоде, а также от скорости их изменения во времени. Именно поэтому со стороны работодателя должны внедряться определенные методы мотивации работников, которые поощряли бы их повышать эффективность собственного труда. Одновременно должны быть созданы практические методы, которые предоставили бы возможность специалистам из управления персоналом предприятия обоснованно осуществлять расчеты срока окупаемости таких инвестиций.

В теории управления персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) к эффективному труду. Целью мотивации является формирование комплекса условий, мотивирующих человека к осуществлению действий, направленных на достижение поставленной цели с максимальной социально-экономической отдачей. Мотивация как функция управления реализуется посредством системы стимулов. То есть любые действия работника должны иметь для него положительные или отрицательные последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения цели. Следовательно, тщательное исследование мотивационных ожиданий работников должны позволить руководителю создать мотивационную среду, которая будет способствовать скорейшей реализации миссии предприятия.

Каждый руководитель, перед тем как осуществлять комплексное обучение персонала, должен определиться с мотивационными приоритетами своих подчиненных и обязательно учитывать их при принятии решений по выбору определенного вида инвестиций в человеческий капитал [4].

Система профессионального развития работников одновременно должна учитывать и согласовывать интересы предприятия в быстром заполнении вакантных мест квалифицированным, опытным и компетентным персоналом при разумной экономии средств, направляемых в человеческий капитал, так и интересы работников, которые в основном направлены на получение достаточной материальной и социальной защиты. Только совместное удовлетворение интересов и мотивационных ожиданий работников и работодателя позволит достичь высокого уровня социальной и экономической окупаемости инвестиций в человеческий капитал в ближайшем периоде.

Качественная система мотивации должна разрабатываться в соответствии с миссией предприятия и целей его деятельности. В этой связи основной задачей мотивации должно стать приближение потребностей и ожиданий руководства предприятия потребностей и ожиданий работников. Для этого руководство должно осуществлять меры, способные быстро объединить подчиненных в одну команду с целью создания здорового социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Вместе с тем, всегда имеет место определенный уровень существующего и ожидаемого инвестиционного риска, связанного с интенсивным профессиональным развитием отдельных работников при наличии у них желания в ближайшее время изменить предприятие [5].

Внедрение обязательного систематического контроля за изменением уровня качественных показателей предоставит руководству предприятия постоянно быть в курсе изменений социально-психологического климата в коллективе, которые произошли под влиянием инвестирования.

Политика активизации инвестирования в человеческий капитал должна осуществляться на всех уровнях управления. Так, для повышения уровня интенсивности инвестирования в человеческий капитал отечественными предприятиями следует вводить на национальном и региональном уровнях программы по повышению престижности профессионального развития в направлении достижения инновационной направленности деятельности, и в первую очередь среди работодателей. Вместе с тем, государственные органы власти должны осуществлять мероприятия по всестороннему оживлению и поддержания активности субъектов хозяйствования в инвестировании средств в человеческий капитал. Арсенал их достаточно широк и включает стимулы правового, финансового,

организационного и мотивационного характера.

Литература:

1. Зайцева А.Н., Рахимова Л.Р. Формирование и развитие теории человеческого капитала в западной экономической мысли // Электронный научный журнал «Вестник Тюменского государственного университета». 2010.
2. Трошин А.В. Человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики России // Электронный научный журнал «Вестник Волгоградского государственного технического университета». 2010.
3. В поисках новых возможностей развития предприятия / Под общей ред. В.И. Усенко, А.М. Макарова. - Лисаковск - Челябинск, 2002. - 164 с.
4. Коркина Т.А., Боковикова И.А. Японская система управления персоналом (обзор по итогам командировки) // Управление персоналом. - N 6. - 2008.
5. Агаркова Е.А. «Проблема инвестирования в человеческий капитал». Электронная статья. - <http://sipk.unpo.ru/html/konferencii.files/15.htm>