

М.М. Савченко, В.А. Быстров, С.Ю. Ковган, А.В. Морозова

Сибирский государственный индустриальный университет

ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ПРЕДПРИЯТИЙ КУЗБАССА

Роль человека в современной экономике резко возросла, потому что именно интеллектуальный труд стал лидирующим в производственной сфере. В первую очередь это связано с тем, что в результате научно-технического прогресса общество стало остро нуждаться в высококвалифицированной рабочей силе.

Под человеческим капиталом понимается запас знаний, навыков и способностей, имеющихся у каждого человека, которые могут использоваться им в производственных или в потребительских целях. Формирование человеческого капитала – это процесс развития производительных способностей человека с помощью инвестиций в его деятельность. Поэтому инвестициями в человеческий капитал можно считать любые вложения в человека, которые влияют на рост его доходов и производительности труда [1].

В современной экономике растет популярность теории человеческого капитала. Сегодня популярны свободное трактование человеческого капитала: в его состав включается широкая совокупность личностных качеств, мировоззренческих установок, ценностных ориентаций, которые могут оказывать косвенное влияние на результаты производительной деятельности. Некоторые специалисты включают в состав человеческого капитала не только личностные свойства человека, но и социальный капитал, воплощенный в отношениях между людьми.

Актуальностью темы является необходимость инвестиций в человеческий капитал при обнаружении противоречия между имеющимся и востребованным в производстве человеческим потенциалом. При этом инвестиционный процесс является не только фактором формирования и развития, но и фактором реализации человеческого потенциала.

Человеческий капитал – это сформированная в результате инвестиций и накопленная человеком определенная совокупность здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере, содействуют ее развитию и росту производительности труда и тем самым влияют на

увеличение заработков (доходов) человека. Человеческие ресурсы в большей степени обуславливают дальнейшее развитие предприятия, его имидж и позиции. В этой связи разработка эффективной системы управления человеческим капиталом становится ведущим вопросом чуть ли ни каждого предприятия.

Инвестиции в любую из составляющих человеческого капитала носят исключительно долгосрочный характер. От эффективности функционирования этих сфер зависит политическая и социальная стабильность общества. Инвестиции могут осуществляться в здравоохранение (инвестиции в капитал здоровья); образование (инвестиции в интеллектуальный капитал); пенсионную систему (инвестиции в трудовой капитал) [1]. Эффективность инвестиционных вложений в человеческий капитал может быть обеспечена только в том случае, когда разработана стратегия деятельности (развития) предприятия, которая предполагает количественную и качественную потребности в человеческом потенциале, а также требует выявить резерв человеческого потенциала.

Таким образом, инвестиции в человеческий капитал компании играют особую роль в развитии предприятия, а в совокупности с правильной оценкой необходимости и количества данных вложений компания сможет эффективно организовать процесс производства и максимизировать прибыль.

Управление инвестициями предполагает выявление ключевых факторов эффективности инвестиционного процесса. Выявление условий реализации человеческого потенциала требует их инвентаризации и классификации работодателем и работником. Факторы, влияющие на капиталотдачу человеческого капитала [2, 3], представлены в таблице, на примере УК «Южкузбассуголь». Объединенная угольная компания ведет добычу каменного угля на нескольких шахтах Новокузнецкого района в Кузбассе (шахты Абашевская, Есаульская, Ульяновская, Юбилейная), входит в состав группы Евраз. Процессы инвентаризации и ранжирования человеческого капитала

**Факторы, влияющие на капиталотдачу человеческого капитала УК
«Южжубассуголь»**

Факторы		
Управляемые	Слабоуправляемые	Неуправляемые
Уровень образования	Интересы	Гендер
Занимаемая должность	Производительный статус	Цели и задачи носителя
Уровень оснащенности, безопасности РМ	Мотивация	Пол
Возможность принимать самостоятельные решения	Уровень культуры	Возраст
Длительность и качество инвестиций	Здоровье	Продолжительность жизни
–	Продолжительность трудовой деятельности	Природные способности

являются добровольно-инициативными со стороны работника УК «Южжубассуголь» – в процессе тестирования. Ограничителем для инвестирования выступает и специфичность отдачи человеческого капитала. При равных инвестициях она может существенно различаться и определяться личными качествами работника, его природными способностями. Отдача зависит от протяженности трудовой деятельности, в том числе и длительности жизни носителя.

Факторами планирования инвестиционного процесса для работодателя могут служить: ступенчатость, этапность и длительность периода инвестирования в человеческий капитал, неопределенность результата [4].

Только 34,8 % из числа опрошенных на 100 % реализуют свои знания и умения в деятельности предприятий. Проведенные исследования отражают тот факт, что переподготовка работников осуществляется по инициативе управленческого уровня в 66,8 % случаев, в то время как по личной инициативе это происходит только в 32,2 % случаев. Выделение этапов инвестиций в человеческий капитал может проводиться по возрасту носителя человеческого капитала.

Каждый этап инвестирования предполагает субъективную согласованность задач и целей как по постановке, так и по способу их достижения, что позволяет инвестору перераспределять инвестиции в человеческий капитал между субъектами инвестиционного процесса, а также варьировать как объем, так и направление инвестиций в зависимости от полноты сформированного на предыдущем этапе человеческого потенциала [5]. Этим же целям способствует и классификация на «произведенные» и «производимые» инвестиции [6].

Стартовые условия развития предприятий различаются как по уровню и развитию человеческого капитала, так и по специфике отрасли и масштабам деятельности. В силу этого была бы

оправданной организация входного тестирования человеческого потенциала работников [7]. Ясность и прозрачность процедуры исследования делает очевидными для всех промышленных предприятий требования, предъявляемые к качеству человеческого капитала, так как изменения, осуществляемые ими в его структуре, в совокупности принципиально влияют не только на положение предприятия в данном регионе, но и на положение региона в национальном хозяйстве.

Проблемами инвестиций в человеческий капитал занимаются многие ученые и специалисты во всем мире. Отечественные специалисты уделяют внимание анализу качества инвестиций в профессиональное обучение и здоровье персонала (анализ заболеваемости, приобретенных в процессе выполнения вредных и опасных работ) [4 – 7]. Зарубежные авторы, например М. Мескон и Ф. Котлер, подходят к этому вопросу с позиций управления производственным процессом [7, 8]. Другие авторы рассматривают эту проблему как инвестиции в человеческий капитал, считая процесс обучения и сохранение здоровья персонала как элемент роста производительности труда [9 – 15]. На наш взгляд, обе позиции верны, однако от организации профессиональной подготовки кадров и регулярной аттестации рабочего места многое зависит [16, 17].

Цель инвестора предопределяет выявление направления инвестирования с учетом текущего уровня капиталотдачи человеческого капитала работника, его потенциала. Основанием выбора направления для инвестора должен служить и результат проводимого обучения, который позволит в будущем снизить риск инвестиции, направив средства на обучение работников, обладающих необходимыми компетенциями. Неоднозначно решение проблемы о соучастии в инвестициях участников инвестиционного процесса (как и решение вопроса о распределении дохода), так как работник также является инве-

стором (тратит силы, время, способности на усвоение и хранение нового). Следовательно, вопрос об эффективности инвестиций и уровне капиталотдачи вновь затрагивает тему оппортунистического поведения работника [3].

Разница между объемами, продолжительностью, а также возможными рисками различных типов инвестиций может быть значимой. Немаловажным фактором планирования инвестиционного процесса выступает связь между инвестициями в человеческий потенциал и инвестициями в создание условий для его реализации. Норма отдачи для участников процесса прогнозируема. Вложения сопоставляются с доходностью полученного образования (средняя норма дохода от частных вложений в образование может составить 10 – 15 %), экономической целесообразностью. Может быть принято решение о продолжении обучения, прекращении или смене направления. В условиях безработицы специалистов нормы отдачи могут иметь и нулевые значения [5]. Износ человеческого капитала указывает, что накопленный работником запас умений, знаний может быть не полностью воплощен в стоимости произведенных продуктов.

Вопрос о распределении (доле) инвестиций по направлениям УК «Южкузбассуголь» четко не определен, что объясняется стремлением как носителя человеческого капитала, так и инвестора осуществлять вложения в те направления, где отдача для каждого из них выше. Так, каждый стремится к увеличению своего благосостояния. Выбор направлений среди участников инвестиционного процесса не всегда совпадает. Взаимосвязь

направлений инвестиций в человеческий капитал и цели работодателя представлена на рис. 1.

Установлен период времени (3 – 5 лет для рабочего УК «Южкузбассуголь»), в течение которого устаревают половина знаний, что подтверждает наличие морального износа человеческого капитала. При этом для опытных работников именно процесс забывания является наиболее сложной частью переобучения.

Таким образом, инвестиции в повышение качества человеческого капитала, как правило, требуют привлечения профессиональных консультантов (психологов, социологов, экспертов в области деятельности). Обязательно деятельное участие руководителей предприятия и его подразделения. Также необходимо отвлечь сотрудников от выполнения профессиональных обязанностей. Из этого следует, что инвестирование в повышение качества человеческого капитала дорого, и его целесообразность должна быть заранее осмыслена и оценена. Для рекомендаций, направленных на улучшение инвестиций в человеческий капитал на УК «Южкузбассуголь», предложен представленный на рис. 2 алгоритм инвестирования в человеческий капитал.

Выводы. Целенаправленное формирование и развитие человеческих ресурсов обогащает механизм управления и тем самым позволяет успешно решать многие проблемы, связанные с повышением конкурентоспособности предприятия, использованием новых современных технологий, ростом эффективности и производительности производства.

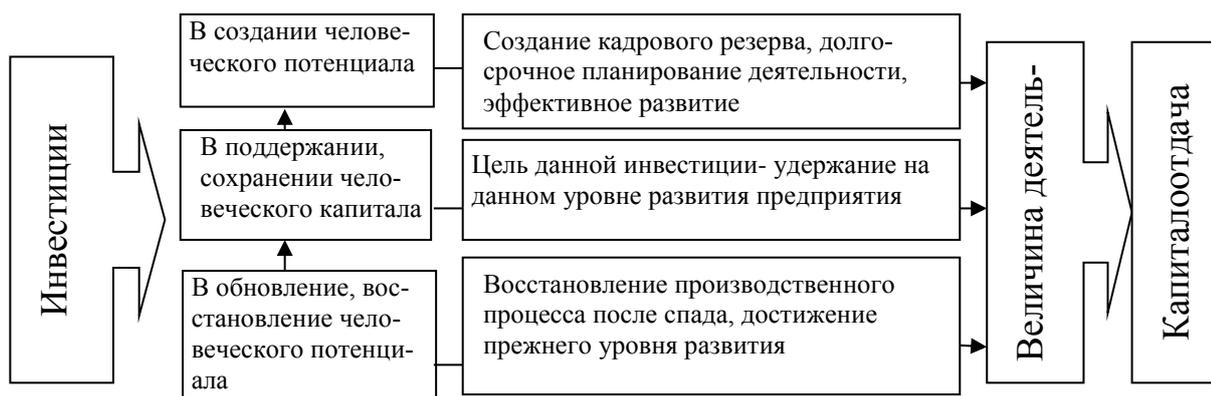


Рис. 1. Взаимосвязь направлений инвестиций в человеческий капитал и целей инвестора-работодателя

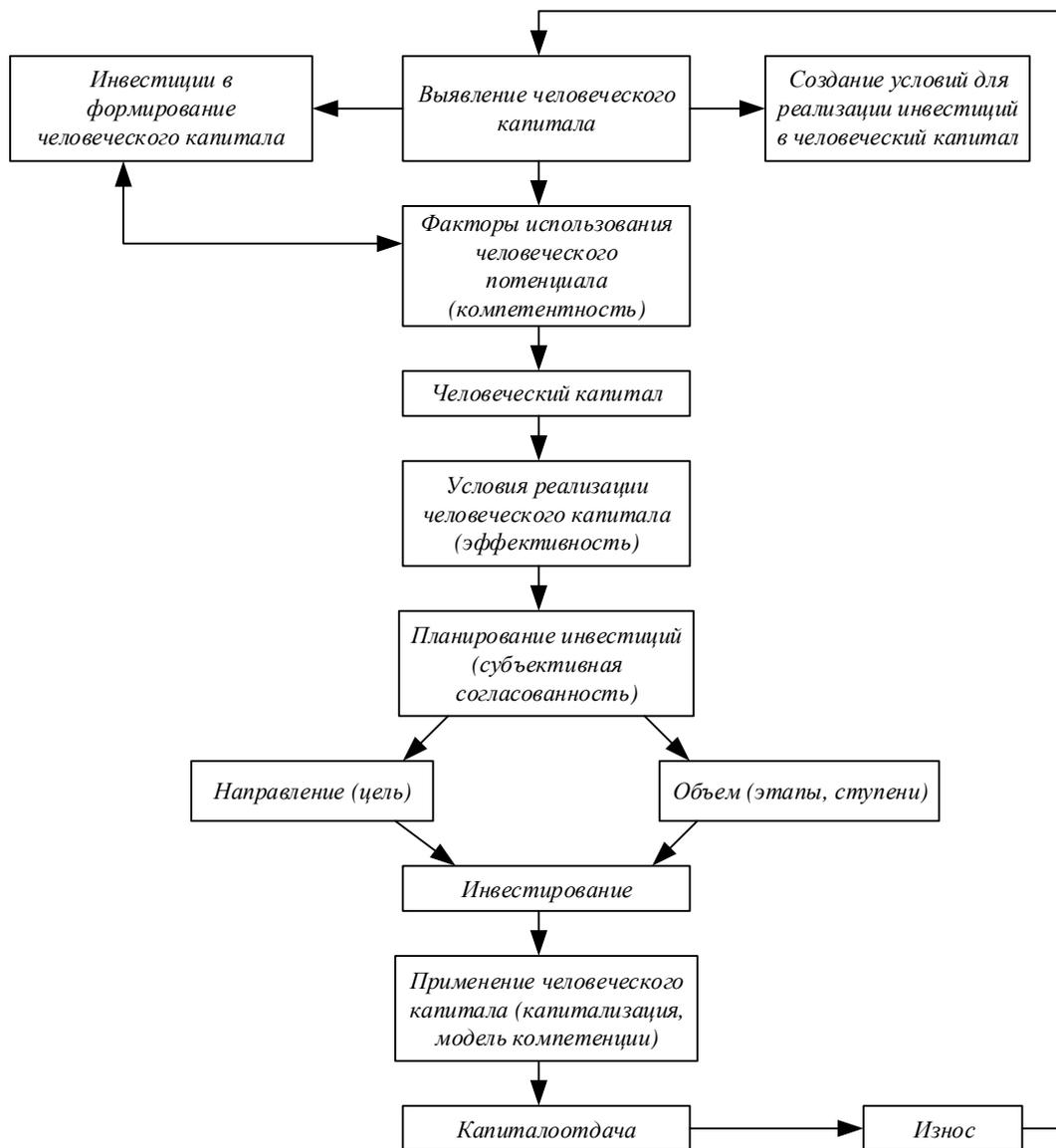


Рис. 2. Алгоритм инвестирования в человеческий капитал УК «Южжубассуголь»

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Anikina E., Ivankina L., Tumanova I. Human Well-being and Educational Investment Efficiency // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. № 166. P. 48–52.
2. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. 2013. № 11. С. 110.
3. Егорова Е.О. Капитал здоровья как компонента человеческого капитала // *Экономические науки и прикладные исследования: сборник научных трудов XII Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых*. – Томск: Изд-во ТПУ, 2015. С. 387– 392.
4. Прохоров М.Д. Проблема управления человеческим капиталом // *Вестник Европы*. 2015. № 5. С. 32.
5. Тугускина Т.Г. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2015. № 3. С. 85.
6. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: Учебное пособие. – Новокузнецк: ИЦ СибГИУ, 2010. – 360 с.
7. Быстров В.А. Экономическая оценка инвестиций в трудовую деятельность: Учебное пособие. – Новокузнецк: ИЦ СибГИУ, 2010. – 332 с.
8. Corporate Responsibility [Electronic resource] // The World Bank Group. 2016. URL: <http://www.worldbank.org/en/about/what-we-do/crinfo> (дата обращения 12.03.2018).
9. Michael H. Mescon, Michael Albert, Franklin Khedouri Management – Hardcover, Published by Harper Collins Publishers, 2007. – 777 p.

10. Phillip Kotler. A framework for marketing management Second Edition Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey, 2006. – 464 p.
11. Amaefule E.F. Human capital accounting: should employees be classified as assets? // Journal of Business and Public Policy. 2008. № 2(1). P. 56 – 76.
12. Meyer M. Why are your subordinates are assigned to work has its rewards? // IVF. 2003. № 4. P. 12 – 16.
13. Ogunsaju O.V. To human capital management for effective corporate governance. Paper presented at a Workshop titled: Corporate Governance for Sustainable National Development, April, New York, 2006, p. 6 – 12.
14. Johnston R.E., Douglas J. The power of strategy innovation for management personnel's; Amacon, New York, 2003, p. 6 – 12.
15. Официальный сайт УК «Южкузбассуголь». [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rus.evraz.com/enterprise/coal-and-coke/uku/> (Дата обращения 25.03.2018)
16. Быстров В.А., Новиков Н.И., Дьяков П.К. Социальные основы управления персоналом организации // Социальные проблемы экономического развития предприятий, отраслей, комплексов в России и за рубежом. Международное издательство "Science & Innovation Center", St.Louis, Missouri, USA, 2013. – 174 с.
17. Баскакова Т.В., Быстров В.А. Гуманизация труда по принципу «5С» как способ повышения эффективности производства // Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКОПРОМ-2011): Труды международной научно-практической конференции. Т. 1. – СПб: Изд-во Политехнического ун-та, 2011. – 556 с. (С. 436 – 444).

© 2018 г. М.М. Савченко, В.А. Быстров
С.Ю. Ковган, А.В. Морозова
Поступила 26 марта 2018 г.