

## ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ажажа М.А. (г. Запорожье)

### **Аннотация**

В статье дается анализ инвестиционной политики в Украине, направленной на улучшение социальной деятельности человека, а именно инвестиции в человеческий капитал; рассматривается «программа развития талантов», разработанная фирмой «Дженерал электрик».

### **Ключевые слова**

ИНВЕСТИЦИИ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ПЕРСОНАЛ, ОБРАЗОВАНИЕ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС, ЗДРАВООХРАНЕНИЕ, РАБОТОСПОСОБНОСТЬ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, МОБИЛЬНОСТЬ

### **Введение**

Инвестиции в человеческий капитал обычно рассматриваются как любое действие, направленное на повышение квалификации и способностей, а значит производительности труда. Инвестиции в человеческий капитал имеют три формы:

Первая форма – это расходы на образование.

Вторая форма – расходы на здравоохранение, обеспечивающее работоспособность и производительность труда. Методы оценки результативности труда – совокупность способов и приемов, применяемых для определения степени достижения результатов труда отдельными работниками в процессе их трудовой деятельности. Способ оценки должен быть как можно более объективным, хотя полностью устранить субъективность измерения конкретных значений показателей не может ни один из них.

Третья форма – расходы на мобильность, перемещение рабочей силы из мест с низкой производительностью в места с высокой производительностью. Это набор рабочих в других районах страны, других странах. Мобильность – социальная категория, обозначающая переходы людей из одних общественных групп, слоев (профессиональных, религиозных, классовых) в другие. Перемещение внутри одного и того же слоя, без изменения социальной позиции, называют горизонтальной мобильностью. Социальные перемещения могут носить и территориальный характер.

**Цель статьи** – проанализировать процесс инвестирования капитала в человеческий ресурс в условиях глобализации мировой экономики и стремительного развития высоких технологий.

### **Обсуждение проблемы**

Мероприятия по развитию персонала следует рассматривать как инвестиции в нематериальное достояние предприятия. Объектом таких

вложений (в отличие от инвестиций в имущественные элементы и финансовые активы) становятся сотрудниками компании.

В случае преобразования предприятия инвестиции в нематериальное достояние могут быть потерянными для фирмы в связи с увольнением или уходом сотрудников. Однако, несмотря на этот риск, многие руководители уделяют все больше внимания работе по развитию персонала.

Причинами повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал являются:

1. Работа по развитию персонала создает предпосылки для сохранения и повышения конкурентоспособности в связи с динамизмом и глобализацией хозяйственной деятельности.

2. На рынке рабочей силы предприятие не всегда может путем простого найма удовлетворить свои специфические потребности в сотрудниках определенной квалификации.

3. Применение новых технологий на заводах и в офисах предполагает достаточно большие инвестиции в обучение персонала работе с новой техникой. Если предприятие стремится использовать все возможности, предоставляемые новой информационной технологией.

4. Соблюдение принципов экономической эффективности расходов требует повышение производительности труда благодаря мероприятиям по развитию персонала. Решение этой задачи может способствовать воспитанию у персонала чувства ответственности за рациональное использование средств по развитию персонала.

5. Предпринимательская культура переживает сейчас этап переоценки ценностей. Одновременно растет внимание к идеям кооперирования. Помимо необходимого специального обучения, ориентированного на внутрифирменные вопросы, предприятие должно содействовать развитию у своих специалистов и руководящих сотрудников творческого мышления и восприятие ситуаций, выходящих за рамки деятельности конкретного предприятия. В этой связи развитие предприятия является составной частью более обширной программы организационного развития.

Капиталовложения в развитие персонала способствуют созданию благоприятного климата в организации, обеспечивает преемственность в управлении, мобильность, и оказывает прямое влияние на ее финансовые результаты.

Термин «мобильность», предложенный проф. Воронковой В.Г., – это явление перемещения индивида внутри социального пространства. Социальное положение – это совокупность его связей со всеми группами населения, внутри каждой из этих групп. Положение человека в социальном пространстве определяется путем установления этих связей. Любая организованная социальная система социально стратифицирована, общества без расслоения не существует, общество

с реальным (мнимым) равенством – это миф. Мобильность в политике – способность политических сил (государственных деятелей, партий, организаций и т.д.) быстро реагировать на изменения в политической или социальной ситуации; качество политики как процесса, политичность стратегии и тактики, что состоит в способности к быстрым изменениям с постоянной сменой условий, в которых эта политика, стратегия или тактика реализуется.

Уровень социальной мобильности часто рассматривается как показатель степени «открытости» или «закрытости» общества.

Профессиональная стратификация – это разделение профессиональных групп на слои по какому-либо признаку. Часто используется вертикальная профессиональная стратификация:

- высший класс профессионалов, администраторов;
- технические специалисты среднего уровня;
- коммерческий класс;
- техники и рабочие, осуществляющие руководящие функции;
- квалифицированные рабочие;
- неквалифицированные рабочие.

Среди менеджеров, например, выделяют супервайзеров и топ-менеджеров. Профессиональная стратификация включается в качестве одной из осей обобщенной многомерной стратификации (профессия, доход, образование, жилище и др.), являющейся геометрической моделью, условно представляющей социальное пространство.

Профессионально-квалификационная мобильность кадров – процесс перемещения работников между профессиональными и квалификационными группами в результате приобретения производственного опыта, практических знаний и навыков.

В качестве тенденции, характерной для зарубежных компаний, можно отметить не абсолютный, а относительный рост численности кадровых служб.

Среди причин, повлиявших на повышение эффективности работы кадровых служб и ограничивших рост числа их работников, можно отметить две основные:

1. Перевод работы с кадрами в ведущих фирмах и корпорациях на современную информационно-техническую базу.
2. Развитие управленческой инфраструктуры, помогающей извне в выполнении наиболее сложной кадровой работы.

Система управления персоналом организации – система, в которой реализуются функции управления персоналом; включает подсистему общего и линейного руководства и ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций.

Согласно «Программе развития талантов», разработанной фирмой «Дженерал электрик», кадровая служба фирмы отбирает группу молодых перспективных специалистов и направляет их в центр

оценки, где они в течении недели участвуют в разного рода оценочных процедурах (интервьюируются, участвуют в деловых играх, групповых дискуссиях). Полученные в течении этого времени данные о деловых и личных качествах молодых специалистов, а также данные взаимной оценки участников программы обобщаются и выдаются в форме рекомендаций тут же всем участникам. В то же время подготавливается завершающий отчет по каждому специалисту.

После возвращения на место работы молодой специалист, имея на руках полный обзор своей деятельности и предложения по ее совершенствованию, с помощью своего непосредственного руководителя прямо на рабочем месте пытается устранить имеющиеся у него недостатки, а также развить присущий ему потенциал. Иначе говоря, работник и его руководитель сами определяют методы и намечают план действий по совершенствованию достоинств работника.

Методы, используемые по «Программе развития талантов» для определения путей совершенствования работы молодого специалиста, включают изучение различных производственных аспектов работы и человеческих (социальных) аспектов деятельности.

Рассмотрим некоторые из них:

– характеристика отрасли промышленности и деятельности организации. Знание основных черт, показателей и отличительных особенностей отрасли, к которой относится организация, а также характер деятельности самой организации позволяют понять социально-экономическую обстановку, в которой функционирует работник, и, значит требования, предъявляемые к нему;

– изучение должностных обязанностей. Тщательный анализ должностных обязанностей позволяет определить возможности данного работника и их относительную значимость. Такой анализ должен осуществляться специалистами, хорошо знающими требования к любому работнику, выполняющему данную функцию в разного рода организациях.

Подготавливается подробный перечень знаний и способностей, необходимых для выполнения данных служебных обязанностей, при этом достаточно ограничиваться простым перечнем основных управленческих функций работника. Анализ должен выявить именно специфику требований. Например, не ограничиваясь упоминанием о том, что, выполняя данные функции, работник обязан владеть навыками межличностных отношений, важно указать, какие именно новые в области управления межличностные отношения здесь необходимы.

Специальные наблюдатели регистрируют на бланках поведение работника (расход времени на выполнение тех или иных заданий, организацию работы). Результаты наблюдений фиксируются в форме отчета о том, какие действия работника оказались наиболее эффективными для выполнения заданий. Здесь важно, чтобы внимание наблюдателя сосредоточивалось на конкретных хозяйственных

ситуациях, когда он не ограничивается констатацией слабых сторон в деятельности работника, а стремится выяснить, что может помочь ему в преодолении тех или иных трудностей.

Таким образом, процедура оценки деятельности работника, его поведения включает оценку выполнения им специфических задач и достижение определенных целей и не ограничивается простой регистрацией у него конкретных деловых качеств.

Исследуя ситуацию инвестирования в человеческий капитал в Украине можно предположить, что преобладающее большинство работодателей (в частности малых предприятий) работает на рынке сравнительно небольшой период времени и поэтому старается экономить на персонале. Работодатели неохотно направляют инвестиции в человеческий капитал, потому что работники, которые получили подготовку по профессиям широкого профиля, могут легко перейти к другому работодателю и, таким образом, работодатель потеряет свои деньги. Вместе с тем работодатель путем найма может взять на работу квалифицированных специалистов, не направляя инвестиции в человеческий капитал. Зачастую также негативную роль играет отсутствие у работодателя необходимых средств для профессионального обучения работников.

Нанятые работники, как правило, не заинтересованы вкладывать деньги в свое профессиональное обучение, так как высший уровень профессионального мастерства не всегда сопровождается увеличением размера заработной платы, что противоречит объективным потребностям рынка и общим тенденциям.

Так, например, в странах с развитой рыночной экономикой для повышения заинтересованности социальных партнеров в профессиональном обучении персонала создано надлежащее нормативно-правовое обеспечение. В США еще в 1962 г. был принят «Закон о развитии и подготовке рабочей силы», а в 1973г. - «Общий закон о занятости и подготовке рабочей силы», в 1982 г. - «Закон об общей подготовке рабочей силы», и в 1987г. - «Закон о помощи в подготовке работников, которые увольняются».

Очевидно, что в Украине также назрела необходимость в принятии специального закона, регулирующего профессиональное обучение персонала на производстве, так как действующая нормативно-правовая база не только не стимулирует, а иногда даже сдерживает профессиональное обучение работников предприятий. Такое положение дел обусловлено тем, что за период с 1991-2000 года были приняты законодательные акты об общем, профессионально-техническом и высшем образовании, тогда как система профессионального обучения персонала на производстве пока что не берется во внимание органами исполнительной и законодательной власти.

Постановлением Кабинета Министров Украины «О размере затрат плательщика налога на профессиональную подготовку или переподготовку» от 24.12.1997 г. №1461 предусмотрено, что плательщик налога на прибыль предприятия может включать в валовые затраты производства и оборота отчетного периода затраты на профессиональную подготовку или переподготовку, по профилю такого плательщика, физических лиц, которые пребывают в трудовых отношениях с ним, в украинских учреждениях образования в размере 2% фонда оплаты труда отчетного периода.

Для сравнения можно привести такие данные: ведущие зарубежные организации тратят на профессиональное развитие персонала значительные средства - от 2% до 10% фонда заработной платы, что для таких компаний, как Дженерал Моторс составляет сумму, превышающую миллиард американских долларов в год.

Конечно, затраты на профессиональное обучение персонала на производстве в размере до 2% фонда оплаты труда недостаточны для обеспечения на предприятиях непрерывного образования работников, не соответствуют потребностям формирования в Украине инновационно-инвестиционной модели развития экономики.

После прекращения экономического кризиса 1990-1999 г.г. в Украине активизировалась работа по созданию нормативно-правовой базы по профессиональному обучению персонала на производстве. Но прежде всего необходимо решить проблему стимулирования работодателей и других социальных партнеров в осуществлении непрерывного профессионального обучения персонала на производстве. Решить эту проблему можно путем принятия постановлений и рекомендаций нельзя. В.А. Савченко и Л.В. Щербак считают целесообразным принять Верховной Радой Украины Закон Украины «О профессиональном развитии персонала на предприятии».

В будущем Налоговом кодексе Украины и Законе Украины «О профессиональном развитии персонала на предприятии» для предприятий необходимо предложить скидки на их затраты на профессиональное обучение персонала. Работодатели должны получить право на уменьшение своих налогов на прибыль для компенсации затрат на профессиональное обучение наемных работников предприятия в эквивалентности 1% их фонда оплаты труда.

В Украине, вопреки мировым тенденциям, за период экономического кризиса 1990-1999 годов предприятия значительно сократили затраты на профессиональное обучение персонала. Ситуация не изменилась в лучшую сторону и после прекращения экономического кризиса, в годы экономического роста. В 2001г. доля затрат на профессиональное обучение персонала в общих затратах работодателей на рабочую силу не претерпела изменений в сравнении с 1999 годом и составила лишь 0,3%. В 2001г. среднемесячные

затраты работодателей на профессиональное обучение в расчете на одного работника в эквиваленте полной занятости составляли только 1,92 грн. Затраты на профессиональное обучение ниже даже в сравнении с налогами, которые относят к затратам работодателей на рабочую силу. Это свидетельствует об отсутствии заинтересованности работодателей в профессиональном обучении персонала.

Отечественные работодатели в основном тратят на профессиональное обучение персонала менее 1% фонда оплаты труда. В целом по Украине в 2003 г. для предприятий стоимость профессионального обучения одного работника в образовательных учреждениях составляла 344,13 грн., что в 3,8 раза больше по сравнению с обучением одного работника непосредственно на предприятии. При этом стоимость профессионального обучения в следствии повышения заработной платы работникам образовательных учреждений, инфляционных процессов и других факторов имеет выраженную тенденцию к росту.

### **Выводы**

Таким образом, сложившаяся проблема по инвестированию капитала в человеческие ресурсы в условиях глобализации мировой экономики и стремительного развития высоких технологий является очевидной. Опыт зарубежных стран свидетельствует о том, что успешные компании большое внимание уделяют развитию и обучению своего персонала, что подтверждается значительными капиталовложениями.

В нашей стране, к сожалению, предприятия еще не до конца осознали необходимость обучения своего персонала. На сегодняшний день предприятиям Украины для свободного инвестирования средств в человеческий капитал препятствуют следующие проблемы:

- отсутствие финансовых ресурсов для обучения (особенно у небольших предприятий);
- отсутствие надлежащей законодательной базы;
- повышение квалификации работника зачастую не связано с повышением заработной платы.

В связи с этим в Украине назрела необходимость в принятии специального закона о регулировании профессионального обучения персонала на производстве, так как действующая нормативно-правовая база не только не стимулирует, но и в некоторых случаях даже задерживает профессиональное обучение персонала предприятий. Понятно, что только создание сильной нормативно-правовой базы не решит всех проблем, связанных с инвестированием в человеческий капитал, но станет опорной точкой и предпосылкой для дальнейшего развития.

Подтверждение профессиональной компетентности персонала путем проведения деловой оценки, аттестации работников должно быть дополнено таким инструментом обеспечения стабильной конкурентоспособности предприятия на национальном и мировом рынках, как сертификация персонала.

На общегосударственном уровне следует создать надлежащее нормативно-правовое обеспечение для сертификации персонала, введение которой будет благоприятствовать активизации профессионального обучения работников на производстве и способствовать повышению экономической эффективности.

***Перспективы дальнейших научных разработок:***

- ✓ разработка концепции совершенствования профессионального образования в Украине;
- ✓ разработка стратегии для улучшения инвестиционной политики, направленной в человеческий капитал на уровне региона.

***Источники***

1. Воронкова В.Г. Кадровый менеджмент: Учебное пособие. – Запорожье, ЗГИА. – 2003. – 140 с.
2. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К. Технологии управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 1999. – 576 с.
3. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». – 1997.
4. Норберт Том. Развитие персонала как инструмент управления предприятием // Проблемы теории и практики управления. – 1993. - №2. – С.69.
4. Лівізін С.П. Фінансування професійного навчання персоналу // Фінанси України. – 2005. - №6. – С.113.
5. Щербак Л.А., Щербак О.С. Проблеми професійного навчання та підвищення кваліфікації працюючого населення на ринку праці в Україні // Професійне навчання на виробництві: Зб. наук, праць. Випуск 1. – К.: Науковий світ. – 2003. – С. 26.

*Стаття надійшла 10.10.2005 р.*