

Василий ГОРБАЧЕВ

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

В статье представлена разносторонняя характеристика проблем инвестиций в человеческий капитал в современных условиях развития отечественной экономики. Обобщены научные подходы к формированию организационно-экономического механизма инвестиций в человеческий капитал на основе стоимостной концепции.

The many-sided characteristic of problems of investment in human capital in modern conditions of development of the national economy is given in the article. The scientific approaches to forming the organizational and economic mechanism of investment in human capital on the basis of the value concept are generalized.

Ключевые слова:

человеческий капитал, инвестиции, стоимостная концепция; *human capital, investment, value concept.*

В современных условиях одним из наиболее важных источников конкурентных преимуществ организации является человеческий капитал. Инвестиции в него представляются решающим фактором развития предприятия в любой сфере деятельности, при этом в качестве стратегической задачи рассматривается создание и накопление человеческого капитала.

Однако инвестициям в человеческий капитал уделяется недостаточное внимание в теории и практике инвестиционного менеджмента, что является одной из важных проблем в отечественной экономике. Об этой проблеме говорит в своей работе И.Н. Краковская: «Несмотря на то что в последние десятилетия в менеджменте человеческих ресурсов человеческому капиталу придается стратегическое значение, а инструменты управления человеческими активами постоянно развиваются и совершенствуются, инвестиции в данный вид активов остаются одним из самых «уязвимых» направлений деятельности как коммерческих, так и некоммерческих организаций»¹.

Такое положение связано, прежде всего, с высокими рисками вложения средств в развитие человеческих ресурсов и с достаточно продолжительными сроками их окупаемости. Кроме того, большую сложность представляет оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал. Поэтому вложения в развитие персонала в первую очередь попадают под сокращение, особенно если организация находится в кризисном состоянии или просто не имеет достаточных финансовых ресурсов.

В результате в России издержки на обучение персонала составляют 0,3% в структуре общих затрат организации на рабочую силу, в то время как рекомендуемые на западе нормативы капиталовложений в профессиональную подготовку кадров составляют 10–15% совокупных затрат на персонал².

Ко всему прочему одной из важных проблем, обуславливающих низкую привлекательность человеческого капитала как объекта инвестиций, является отсутствие единой системы подготовки и переподготовки кадров. В нашей стране также не существует системный механизм переподготовки персонала, адаптированный к условиям инновационного развития, о чем пишет Т.А. Коркина.

¹ Краковская И.Н. Разработка теории и методологии управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационного развития организации : автореф. дис. ... д.э.н. — М. : МГУ, 2011, с. 3.

² Филатова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса : автореф. дис. ... к.э.н. — М. : ГУ-ВШЭ, 2010, с. 13.

ГОРБАЧЕВ

Василий

Павлович —

ст. преподаватель

кафедры

менеджмента

организации

Поволжского

института

управления

им. П.А. Столыпина

— филиала РАНХиГС

vid1952@mail.ru

Таким образом, руководство организации не видит перспектив от вложения средств в человеческий капитал ввиду противоречий существующих механизмов переподготовки персонала и направлений стратегического развития отечественной экономики.

Более того, имеющаяся на вооружении у отечественных руководителей методология развития персонала по большому счету не адаптирована к условиям рыночной экономики, не учитывает принцип комплексности и гуманитарности. Так, например, совершенно непонятны роли работодателя как инвестора в человеческий капитал и наемного работника как объекта инвестиций применительно к механизму рынка.

Одним из шагов к решению этой проблемы является формирование корректного понятийного аппарата. Так, Т.А. Коркина предлагает ввести в оборот категорию «инвестиционная привлекательность работника», под которой автор понимает «наличие совокупности свойств работника, обеспечивающих одновременное развитие его потенциала и возможность достижения целей инвестора с учетом риска инвестиций в человеческий капитал. К таким свойствам отнесены креативные способности работника и способности к саморазвитию, тип инновационного поведения и эффективность выполнения трудовых функций»¹. При этом данная категория должна рассматриваться в качестве критерия принятия управленческого решения при определении направлений распределения средств, предназначенных для развития персонала.

Оценку инвестиционной привлекательности работника разумно проводить в двухмерном пространстве «потенциал развития работника/риски инвестирования». В зависимости от наличествующего у работника трудового потенциала и состояния рискованной инвестиционной среды следует выбирать различные стратегии инвестиционной политики. Так, при низком потенциале работника и высоких рисках инвестирования рационально решать задачи воспроизводства человеческого капитала предприятия и уменьшения рисков; при

высоком потенциале работника и высоких рисках следует сфокусировать инвестиционные ресурсы организации на оптимизации рисков, поскольку дополнительные вложения в подготовку/переподготовку персонала могут не привести к желаемому эффекту; при слабом развитии потенциала работника и низких рисках инвестировать необходимо преимущественно в развитие свойств и качеств персонала. Наиболее благоприятная управленческая ситуация, складывающаяся при высоком уровне потенциала работников и слабых рисках, когда дополнительные вложения в развитие человеческого капитала могут привести к формированию бесполезных и/или вредных компетенций, определяет стратегию создания условий для расширения возможностей реализации способностей работника и саморазвития.

В условиях перехода России к инновационной экономике содержание категории «инвестиции в человеческий капитал» изменяется. Меняется также и назначение этого вида инвестиций. В современных условиях основная цель вложений средств в человеческие ресурсы заключается в интенсификации инновационного развития предприятий и всего народного хозяйства страны, увеличение скорости приращения положительного социально-экономического эффекта в текущем периоде и в перспективе.

Исследования показывают, что отсутствие достаточных вложений в проведение прогрессивных трансформаций как в индивидуальной, так и в корпоративной составляющих человеческих ресурсов во благо всех заинтересованных лиц приводит к сокращению объемов продаж, снижению производительности труда и потере конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов.

Доказано наличие тесной корреляции между развитием индивидуальной и корпоративной составляющих человеческого капитала, с одной стороны, и степенью реализации корпоративной стратегии организации — с другой. Так, например, Е.В. Филатова в своей работе отмечает, что «именно соответствие стратегии управления человеческими ресурсами общей стратегии ведения бизнеса делает инвестиции в человеческий капитал эффективными»². Следовательно, управ-

¹ Коркина Т.А. Управление инвестициями в человеческий капитал удельнобывающих предприятий : автореф. дис. ... д.э.н. — Челябинск : ЧелГУ, 2010, с. 9.

² Филатова Е.В. Указ. соч., с. 3.

лению индивидуальной и корпоративной составляющими человеческих ресурсов должно уделяться приоритетное внимание в рамках менеджмента инвестиций в человеческий капитал.

Характерной чертой современной экономики России стал дисбаланс в развитии основных элементов человеческих ресурсов как на микро-, так и на макроуровне. Согласно теории фильтра, образование является в большей мере системой контроля степени развития человеческого потенциала, нежели системой, создающей этот потенциал. При этом отечественная образовательная система в рамках данной теории формируется по пессимистическому сценарию. Подобную точку зрения отстаивает А.А. Поляков. Ученый пишет, что «в России рост образовательной компоненты человеческого капитала приобретает иррациональный характер»¹. Здесь он подразумевает, что люди, имеющие меньшие способности, начинают массово получать высшее образование, которое является подтверждением их высоких компетенций и допуском к рабочей специальности. А в то же время обучающиеся с большим потенциалом профессионального роста вынуждены продолжать обучение для того, чтобы упрочить свой статус и получить возможность трудоустроиться на лучшие рабочие места.

Подобные условия существенно затрудняют для работодателя принятие решений в области управления инвестициями в человеческий капитал, поскольку многие работники, выступающие объектом инвестиций и по формальным признакам имеющие высокий потенциал профессионального роста, могут не реализовать вложенные в них средства за неимением достаточной способности к обучению. Подобное состояние вещей увеличивает степень неопределенности инвестиционного климата, существенно повышая риски капиталовложений в развитие персонала.

На предприятиях в большинстве развитых стран существуют механизмы стимулирования работников к повышению квалификации. В данном случае большую часть расходов как собственно на переподготовку, так и на мотивацию

труда персонала, прошедшего обучение, берет на себя организация-работодатель. Кроме того, в краткосрочном периоде вложение средств в развитие профессиональных компетенций работников представляется нерентабельным, а поскольку на многих отечественных предприятиях стратегическое управление, в т.ч. и персоналом, находится не на высоком уровне, менеджеры зачастую считают инвестиции в человеческий капитал бесполезным расходом финансов ресурсов организации.

Следует отметить, что явно недооцененную отечественным менеджментом роль инвестиций в человеческий капитал не следует также и переоценивать. Обоснованным является утверждение, согласно которому инвестиции в развитие персонала связаны с большим риском, длительным по продолжительности инвестиционным циклом и значительно большей эффективностью по сравнению с инвестициями в физический капитал. На основе этого делается предположение, что вложения в человеческий капитал являются приоритетными.

Тем не менее в производственно-хозяйственном процессе человеческие ресурсы и физический капитал функционируют совместно. Действительно, при том что высококвалифицированный персонал не может эффективно работать с использованием устаревших производственных и управленческих технологий, приобретение современного оборудования и техоснастки при низкой подготовке кадрового состава также не приведет к необходимому росту производительности труда. Следовательно, одинаково важно развитие как физической, так и компетентностной составляющих переменного капитала предприятия, причем их развитие должно быть соотносимым и осуществляться параллельно. Таким образом, организационно-экономический механизм инвестиций в человеческий капитал должен рассматриваться в комплексе с инвестиционной политикой развития предприятия.

Влияние экономического кризиса 2008–2009 гг. на формирование подходов к управлению инвестициями в человеческий капитал определяется, прежде всего, тем, что для работодателя приоритетное значение приобретает обоснованность капиталовложений. По этой причине

¹ Поляков А.А. Проблемы инвестирования в человеческий капитал в современной экономике России : автореф. дис. ... к.э.н. – М. : ГИУ, 2010, с. 10.

на первый план выходят стоимостно-ориентированные механизмы, базирующиеся на использовании инструментов контроллинга персонала и бюджетирования, в рамках которых должны решаться следующие основные задачи:

– оценка затрат на персонал по всем категориям работников, что позволяет выявить неэффективные направления финансирования в области инвестиций в человеческий капитал в разрезе подразделений предприятия, так или иначе принимающих участие в управлении человеческими ресурсами организации;

– определение наиболее эффективных путей инвестирования при учете степени развития трудового потенциала работников и рисков капиталовложений;

– разработка методик оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, соответствующих современным условиям модернизации экономики и инновационного развития отечественных предприятий.

Ряд авторов сходятся во мнении, что критерии эффективности инвестиций рационально подразделять на 2 группы: оценивающие эффективность капиталовложений для работодателя и для работника¹. Подобный подход позволяет

осуществить взаимоувязку интересов как организации, так и персонала, что в условиях рыночной экономики создает предпосылки развития человеческого капитала в масштабах страны.

В заключение следует отметить, что решение вышеизложенных проблем развития человеческих ресурсов невозможно без реализации централизованной государственной политики подготовки/переподготовки кадров, которая должна интегрировать в общий поток капиталовложений компетентные ресурсы предприятий и домохозяйств для повышения эффективности их взаимодействия, обеспечить соответствие механизмов образовательной системы задачам государства и хозяйствующих субъектов по воспроизводству трудовых ресурсов, оптимизировать использование времени обучения. Решение подобной задачи предполагает целевую ориентацию управления инвестициями в человеческие ресурсы, предусматривающую адресность подготовки персонала в соответствии с конкретными запросами работодателя и повышение ответственности всех заинтересованных сторон (государство – бизнес – население) за количество и качество создаваемого человеческого капитала, соответствующего требованиям перспективного инновационного развития отечественной экономики.

¹ Лесников И.А. Оценка влияния инвестиций в человеческий капитал на рыночную стоимость предприятия // Кадровик. Рекрутинг для кадровика, 2009, № 2, с. 36.