

ЭКОНОМИКА

Доценко Елена Викторовна

канд. экон. наук, доцент

Вдовина Ирина Валентиновна

канд. экон. наук, доцент

Брянский филиал ФГОБУ ВПО «Финансовый
университет при Правительстве РФ»

г. Брянск, Брянская область

ВЛИЯНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в научной статье освещены теоретические аспекты вложения инвестиций в человеческий капитал, так как своевременность данной тематики подтверждена тем, что в современных условиях кадровый потенциал организации является ее главным конкурентным преимуществом, и вопросы компетентности персонала приобретают все большую актуальность. В статье рассмотрены вопросы формирования и развития человеческого капитала. Определены отличительные особенности инвестиций в человеческий капитал, выделены их основные виды. Обозначена необходимость инвестирования в человеческий капитал для повышения эффективности деятельности предприятия в рыночных условиях хозяйствования.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал, инвестиции, компетенции, расходы на рабочую силу, развитие персонала.*

В современных условиях хозяйствования, когда есть место здоровой конкуренции при масштабных научно-технических преобразованиях, эффективность деятельности предприятия непосредственно зависит от компетентности имеющегося персонала. Поэтому руководство предприятия должно иметь адекватное

представление о том, каким человеческим капиталом оно располагает. Человеческий капитал должен рассматриваться как стратегический фактор повышения конкурентоспособности социально-экономических отношений.

Именно человек в общественной экономической системе играет решающую роль и необходимость инвестирования в человека становится очевидной, поскольку человеческий капитал приобретает и увеличивается, и вследствие этого дает длительный экономический эффект.

Формирование человеческого капитала – это процесс повышения компетенций, профессиональных квалификаций и производительных способностей человека и, тем самым, увеличение производительности труда, непосредственно влияющих на повышение уровня его жизни.

Особенностью человеческого капитала является то, что он не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и снижения. Накапливаемые в процессе жизнедеятельности способности человека повышаются по мере приобретения трудового и жизненного опыта, улучшений условий труда даже без применения инвестиций, но также могут снижаться при ужесточении условий труда, ухудшения здоровья, с возрастом и т.д.

Дополнительные инвестиции в образование, развитие человека, его здоровье, осуществляемые регулярно в процессе использования человеческого капитала будут способствовать совершенствованию качественных и количественных характеристик на протяжении почти всей жизни человека.

Инвестиции для работодателя – это как текущие расходы, которые направлены на повышение производительности труда работников, за счет которой они будут компенсированы доходами деятельности в будущем. При этом инвестиции могут осуществляться в двух направлениях: как вложения финансовых средств в повышение трудового потенциала работника и как затраты времени и силы, необходимые для этого.

Отличительные особенности инвестиции в человеческий капитал от других видов инвестиций:

– срок использования человеческого капитала непосредственно влияет на результат от вложения в него инвестиций, т.е. необходимо учитывать трудоспособный период жизни человека. Чем раньше произведено инвестирование в развитие трудового потенциала человека, тем дольше, при прочих равных условиях, оно должно приносить отдачу, при этом следует понимать, что качественные и долгосрочные инвестиции будут способствовать большему и длительному эффекту;

– инвестиции в человеческий капитал являются обоюдно выгодными для развития человека и общественного развития по сравнению с инвестициями в другие формы капитала;

– учет физического и морального износа человеческого капитала осуществляется, во-первых, состоянием здоровья человека и его возрастом, а, во-вторых, устаревшими знаниями или относительным уменьшением ценности полученного когда-то образования;

– качественные результаты от инвестиций в человеческий капитал во многом зависят от качественных характеристик человека – интересов, ответственности, заинтересованности, моральных убеждений и общего уровня культуры, в том числе и экономической;

– значительные по объему, длительные по времени и интегральные по характеру экономический и социальный эффекты от вложения в человеческий капитал;

– влияние традиций, национальных, исторических и культурных особенностей общества на характер, масштабы и виды инвестиций в развитие человека.

Выявление необходимости инвестиций в человеческий капитал в рамках развития предприятия напрямую связано с управлением компетенциями персонала, которое представляет собой процесс определения наличия количественного и качественного состава работников, в соответствии с выбранной инновационной стратегией. Особенностью управления компетенциями является выделение групп работников, для каждой из которых характерна определенная выраженность профессионально-деловых качеств, потенциала к развитию. Такая

дифференциация позволяет наиболее адекватно определить характер, масштабы и виды инвестиций для повышения эффективности развития персонала [2, с. 76].

Главное отличие категории «человеческий капитал» от рабочей силы состоит в том, что рабочая сила включает потенциальную способность человека к труду определенного уровня качества, сложности и интенсивности, а человеческий капитал содержит как потенциальную и реализуемую способность к труду в совокупности с добавленной стоимостью. Данная категория отражает продуктивный труд человека в условиях нестабильности внешней среды, за счет способности увеличения своей потребительной стоимости при определенных инвестициях (финансовых, временных, собственных усилий) и его возможности приносить доход за счет новых видов и передовых методов труда.

Таким образом, расходы работодателя на рабочую силу составляют сумму вознаграждений в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, а также расходы предприятия, связанные, в частности, профессиональным обучением, социальной защитой, включая расходы на пенсионное, медицинское и другие виды страхования, культурно-бытовым обслуживанием, командировочные расходы, а также налоги и сборы, связанные с использованием наемной рабочей силы [1, с.174].

Инвестиции в человеческий капитал – это целесообразные расходы, которые способствуют производительности труда и повышают доходы человека.

Инвестиции в человеческий капитал бывают разных видов (Рис. 1):

– расходы на образование, включая общее, специальное и дополнительное образование, повышение квалификации и подготовку по месту работы являются важнейшим видом инвестиций в человеческий капитал, так как предприятия имеют постоянную потребность в повышении обучения, и рассматриваются, как капиталовложения в развитие персонала предприятия. В дальнейшем эти капиталовложения должны принести отдачу в виде повышения эффективности деятельности предприятия.



Рисунок 1 – Виды инвестиций в человеческий капитал

– расходы на здравоохранение также имеют огромное значение, так как от состояния здоровья человека зависит его работоспособность и производительность труда, а также продолжительность жизни.

– расходы на мобильность персонала также очень важны, так как охватывают движение работников, как в территориальном аспекте, так и на конкретном предприятии благодаря развитию профессионализма и компетентности человека. Профессиональная мобильность персонала, с точки зрения инновационного развития трудового потенциала, непосредственно влияет на продолжительность освоения новых видов труда и на развитие рационализаторской и изобретательской деятельности [2, с. 75].

– расходы на трудовую мотивацию персонала также являются необходимыми, так как регулируют трудовое поведение работников, зависящее от воздействия внутренних (потребности, интересы, мотивы человека) и внешних (условия и организация труда, заработная плата и т.д.) побудителей к труду, что в конечном итоге сказывается на повышении качества работы.

Человек по природе нуждается в удовлетворении своих потребностей за счет профессионального роста, развития и применения своих знаний, умений и способностей в процессе трудовой деятельности. В частности, принятие решений в неопределенных условиях означает ситуацию, характеризующуюся тем, что для человека большое значение имеет интересная и достойно оплачиваемая работа, а также определенная степень независимости при выполнении своих трудовых функций [3]. Поэтому он скорее реагирует на творческие идеи, чем на приказы и установленные процедуры, и стремится к проявлению самостоятельности, расширению круга своей ответственности и инициативности.

В связи с появлением новой продукции и современных технологий наблюдается тенденция морального износа профессиональной компетентности, для избежания которой необходимо регулярно инвестировать средства в подготовку, переподготовку и квалификацию персонала в течение всей их трудовой жизни, так как более высокий и долговременный эффект приносят более качественные и длительные инвестиции [2, с. 75].

Таким образом, инвестиции в человеческий капитал жизненно важный инструмент управления, который при грамотном использовании профессионализма и компетенций персонала с учетом целей и стратегий предприятия в условиях перехода к инновационно-рыночной экономике, где имеет место неопределенность, и возможность рискованных ситуаций будет способствовать в целом повышению конкурентоспособности предприятия на рынке.

Список литературы

1. Вдовина И.В. Анализ уровня и дифференциации заработной платы работников Брянского региона. // Научное мнение: научный журнал / Санкт-Петербургский университетский консорциум. – СПб., 2014. – №6.

2. Доценко Е.В. Особенности управления компетенциями персонала в рыночных условиях хозяйствования. // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: Научно-теоретический журнал/Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации кадров. – Челябинск, 2014. – №2(19). – С. 71–79.

3. Мартянова Г.В., Глебов В.В., Гришин А.В., Верхутина М.В., Карпенко Е.В., Лабекин В.В., Ноздрина Н.А., Белоусов А.Г. Социология: Учебник и практикум – М., 2015. – Сер. 60 – С. 192.