

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ПУТИ ЕГО УЛУЧШЕНИЯ

А. И. Кирьянова

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель И. И. Колесникова

Теория человеческого капитала и ее истоки. Методологической основой признания решающей роли кадрового потенциала является теория человеческого капитала, которая получила широкое распространение в США, а затем и во всем мире с начала 60-х годов XX в. Стало очевидно: зависимость экономического роста от состояния образования носит не конъюнктурный, а устойчивый характер.

Одним из основоположников теории человеческого капитала был Ж. Б. Сэй. По Сэю, в создании стоимости равноправно участвуют труд, земля и капитал, а услуги каждого из них оплачиваются соответственно заработной платой, рентой и прибылью.

Идеи, ставшие предтечей теории человеческого капитала, получили развитие в работах многих авторов, в частности, И. Фишера. Вслед за Л. Вальрасом он определил капитал как любой запас (природные ресурсы, машины, сырье, трудовые навыки людей), который через какое-то время и в определенных условиях приносит поток услуг. Их превышение над затратами образует доход, реализуемый в виде процента.

В. Петти, известный как родоначальник «политической арифметики», первым предпринял попытку подсчитать «ценность населения». В. Петти демонстрирует

один из первых удачных опытов распространения экономического анализа на самые различные сферы жизни общества.

Представляется, что использование теории человеческого капитала возможно у нас в том же ключе, в каком это происходило и происходит на Западе. Речь идет о ее применении в области технико-экономического обоснования направлений инвестиций, осуществляемых государством, компаниями и работниками, а также при подсчетах вклада в экономический рост образования и оценке его эффективности. Это означает, что не экономике придается «человеческое измерение», а наоборот – к человеку применяется экономическое измерение.

Особенности человеческих ресурсов и оценка профессиональной полезности работника. Человеческие ресурсы в известной степени аналогичны природным ресурсам и физическому капиталу. Ведь младенец, как и природные ресурсы, не приносит эффекта. Только после того как ребенок вырастет и пройдет «обработку» (в данном случае – обучение), он приобретет качество капитала и в этом состоянии способен приносить прибыль.

Единицу «человеческого капитала» представляет не сам работник, а его знания, навыки и умения.

Инвестиции в человеческий капитал могут быть прямыми и сопряженными. К прямым инвестициям следует относить затраты на образование и профессиональную подготовку работников, а к сопряженным – затраты на медицинское обслуживание и уход за детьми, их воспитание. Иными словами, сопряженные затраты – затраты, связанные с воспроизводством материальных носителей человеческого капитала. Прямые вложения в человеческий капитал увеличивают его объем; сопряженные – продлевают срок его «эксплуатации», улучшают условия его функционирования, повышают отдачу, сокращая заболеваемость и смертность. Объем прямых инвестиций в человеческий капитал в развитых странах достигает весьма значительных размеров и постоянно растет. Так, американские компании тратили в среднем 5–7 % фонда заработной платы на обучение своих сотрудников, считая, что это одно из самых выгодных вложений капитала.

Следует признать, что общее правило о зависимости человеческого капитала и получаемой отдачи от размеров инвестиций, – не без исключений. История сохранила имена великих ученых-самоучек, среди которых достаточно вспомнить Томаса Альва Эдисона, Майкла Фарадея, Ивана Петровича Кулибина и других, инвестиции в которых были практически равны нулю, что не помешало им стать носителями человеческого капитала огромной значимости.

Приведенные примеры отнюдь не отрицают целесообразности инвестиций в человеческий капитал, но они помогают понять существенную разницу между эффективностью инвестиций в физический и человеческий капитал. Она заключается в следующем: в случае с физическим капиталом одинаковые инвестиции при прочих равных условиях приносят равный доход. Если, например, приобретаются два однотипных станка по 5 тыс. дол. каждый, и они будут использоваться в сходных условиях, то можно рассчитывать на одинаковую производительность и одинаковый доход. О человеческом капитале этого сказать нельзя – два человека, получившие одно и то же образование в одном учебном заведении и назначенные на одинаковые должности, могут работать с разной отдачей, которая будет определяться их личными качествами и не в последнюю очередь природными способностями.

Ценность работника как носителя человеческого капитала и уровень его оплаты существенно зависят от качества полученного образования, и даже от того, какое учебное заведение он окончил. Значительное превышение уровня оплаты выпускников престижных вузов над средним вполне обоснованно.

Кого, чему и как учить. Разброс эффективности вложений в человеческий капитал велик, но управляем. Есть методы, позволяющие его существенно уменьшить.

Они хорошо известны: тщательный отбор обучаемых (т. е. объектов инвестиций) с помощью системы экзаменов, предварительных собеседований и специального тестирования, организация стажировок.

Оценка эффективности вложений в человеческий капитал упирается в первую очередь в измерение профессиональной ценности работника, которая со временем изменяется. Существует также аналогия между износом основного и человеческого капитала. Физический износ человеческого капитала связан преимущественно с «амортизацией» его носителя – старением работника, возрастным снижением его работоспособности. Играет определенную роль и процесс «забывания» – утраты ранее полученных, но долго не использовавшихся знаний. Имеет значение и психологический фактор: постепенная утрата специалистом интереса к своей работе, особенно если ухудшается мотивация и стимулирование. Однако существует и отличие в процессе износа человеческого капитала и износа средств труда. В течение трудовой деятельности без каких-либо инвестиций протекает процесс, противоположный физическому износу, а именно приобретаются новые знания, новые навыки, повышающие ценность работника. Обязательным элементом воспроизводства человеческого капитала в настоящее время становится подготовка и переподготовка работников, в частности, руководителей и специалистов в течение всей их трудовой карьеры.

Изучив данные предприятия ОАО «Гомельстекло», можем сделать вывод о том, что требуемый уровень компетентности обеспечивается путем своевременного обучения, повышения квалификации, информирования и практической подготовки персонала, необходимой для реализации политики и целей предприятия. Процессы обучения и подготовки персонала осуществляются для всех видов деятельности предприятия, которые оказывают влияние на качество продукции, окружающую среду и промышленную безопасность.

В вузах республики за счет средств предприятия обучается 9 работников.

На период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов им предоставляется отпуск с оплатой из расчета часовой тарифной ставки присвоенного разряда.



а) б)
Рис. 1. Расходы на обучение и обеспеченность квалифицированными специалистами

В 2006 г. 83,1 % сотрудников организации прошли профессиональное обучение. При таких масштабах профессионального обучения каждый сотрудник ОАО «Гомельстекло» пройдет повышение квалификации раз в 1,2 года.

Подготовка кадров окупается с точки зрения показателей деятельности организации, и вложения в развитие персонала положительно влияют на итоговый финансовый результат.