

Мясоедов С. П., Мартиросян Э. Г., Сергеева А. А.

Инвестиции в человеческий капитал как фактор роста его стоимости в государственных корпорациях

Мясоедов Сергей Павлович

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва)
Проректор, директор Института бизнеса и делового администрирования
Профессор, доктор социологических наук
vicerector@rane.ru

Мартиросян Эмиль Георгиевич

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва)
Доцент кафедры бизнеса и управленческой стратегии Института бизнеса и делового администрирования
Кандидат экономических наук
marem81@mail.ru

Сергеева Анастасия Александровна

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва)
Аспирант кафедры общего и стратегического менеджмента
nastasia.sergeeva@gmail.com

РЕФЕРАТ

На сегодняшний день в активную фазу вступил процесс трансформации компаний, работающих в традиционных отраслях, в компании, основанные на знаниях. Человеческий капитал — это ключевой элемент экономики знаний. Конкурентные преимущества экономики, возможности ее модернизации в современных условиях напрямую определяются накопленным в стране и задействованным человеческим капиталом. Важнейшей характеристикой человеческого капитала на сегодняшний день становится лидерство, именно в развитие этой компетенции своих работников инвестируют компании, обладающие глобальным стратегическим видением развития своего кадрового ресурса.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

стоимость человеческого капитала, лидерство, экономика знаний, государственные корпорации, деловое образование, управление талантами

Myasoyedov S. P., Martirosyan E. G., Sergeeva A. A.

Investments into the Human Capital as a Factor of Growth of its Cost in the State Corporations

Myasoyedov Sergey Pavlovich

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russian Federation)
Vice rector, Director of Institute of Business Studies
Professor, Doctor of Science (Sociology)
vicerector@rane.ru

Martirosyan Emil Georgievich

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russian Federation)
Associate Professor of the Chair of Business and Administrative Strategy
PhD in Economics
marem81@mail.ru

Sergeeva Anastasia Aleksandrovna

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russian Federation)
Graduate student of the Chair of General and Strategic Management
nastasia.sergeeva@gmail.com

ABSTRACT

Today, it has become an active phase of a transition of companies operating in traditional industries into companies based on knowledge. Human capital is a key element of the knowledge economy. Competitive advantages of the economy, the possibility of its modernization in modern conditions is directly determined by the accumulation and involved in the country human capital. The most important characteristic of human capital is becoming a leader and companies with global strategic vision for the development of its human resources invest in the development of this competence.

KEYWORDS

cost of human capital, leadership, knowledge economy, public corporations, business education, talent management

Государственные корпорации исторически создавались с тем, чтобы консолидировать разрозненные производства и предприятия, объединять финансовые ресурсы и аккумулировать научный, опытно-конструкторский и производственный потенциал некогда мощных отраслей отечественной экономики, сохранять и давать возможности для развития высококвалифицированного кадрового состава ведущих российских предприятий и ликвидировать нарастающее отставание отечественной промышленности в области высоких технологий от развитых стран мира. На сегодняшний день значимость инвестиций в развитие человеческого потенциала госкорпораций трудно переоценить.

В высококонкурентной среде корпоративного мира доминирующее положение занимают компании, обладающие актуальными и обширными знаниями. Таким образом, ключевое значение приобретает человеческий капитал организации, представляющий собой набор знаний, умений, навыков всех ее работников.

В современном мире неоспоримым является тот факт, что успешное развитие бизнеса становится невозможным без развития человеческого капитала, как главного стоимостного актива прогрессивного бизнеса. В международной трактовке есть понятие «3 Р», агрегирующее три фактора, определяющие деятельность организации — *people, product, profit* (в пер. с англ. — люди, продукт, прибыль), причем именно в такой последовательности и в такой логике приоритетности.

В современной глобализованной экономике возрастает роль крупных интегрированных структур, которые все в большей мере определяют темпы научно-технического прогресса и инновационную составляющую экономики, ее конкурентоспособность на мировых рынках. Государственные корпорации являются локомотивом экономики, опираясь при этом не только на свою ресурсную мощь, масштаб операций, но также и на человеческий ресурс.

Развитие человеческого капитала и реализация его потенциала являются одним из главных драйверов экономического роста, ключевым фактором экономического и социального благосостояния современного общества как внутри страны, так и в глобальном контексте. Современная инновационная экономика — это экономика человеческого капитала, что подразумевает экономику информации и знаний [1].

Термин «экономика знаний» был введен в оборот Фрицем Махлупом в 1962 г., таким образом, очертившим определенный сектор экономики. На сегодняшний день этот термин используется применительно к типу экономики, где решающую роль играют знания, а производство знаний становится источником роста. Инвестиции в знания на сегодняшний день обгоняют вложения в основные фонды по темпам роста [3].

Согласно данным исследования аудиторской компании PricewaterhouseCoopers в России в 2013 г.¹ компании все меньше внимания уделяют перекупке опытных

¹ Презентация: исследование эффективности управления персоналом PwC Saratoga 2013.

специалистов, смещая приоритеты в сторону развития и удержания собственных работников. Заметим, что еще в 70-е годы XX в. была признана связь между уровнем развития человеческих ресурсов и эффективностью организации. Руководители крупнейших корпораций, таких как General Electric, Ford, Coca-Cola, стали рассматривать вопрос удержания эффективных и перспективных работников, их мотивации и создания условий для развития как один из наиболее приоритетных.

Термин «управление талантами» появился позже, в 90-е годы XX столетия. Он подразумевает деятельность в области управления персоналом, направленную на обучение работников, формирование креативных стимулов и развитие творческого потенциала работников как будущих лидеров, а также вовлечение их в инновационный процесс.

Понятие «Человеческий капитал» соответствует стандартному предлагаемому экономической теорией определению капитала. Капитал принято трактовать как запас благ, который, накапливаясь, приносит доход благодаря инвестициям. Однако неотделимость от личности своего обладателя — это характеристика, отличающая человеческий капитал. Индивидуальный человеческий капитал относится к накопленному запасу профессиональных навыков индивидуума, делая его отличным от других.

Широкое определение, предложенное экспертами Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), охватывает различные аспекты инвестирования в человеческий капитал — как рыночные, так и нерыночные. Согласно определению, данному ОЭСР, человеческий капитал являет собой «умения, навыки, знания, способности, которые воплощены в людях, позволяя создавать им как личное, так и социальное, экономическое благосостояние»¹.

Квантифицировать стоимость человеческого капитала — задача нетривиальная. Однако опишем один из существующих и применяемых на практике механизмов. Стоимость человеческого капитала можно рассчитывать как дисконтированный поток ожидаемых будущих заработков. Обладание человеческим капиталом существенно усиливает рыночные конкурентные позиции его обладателя и способствует повышению его статуса в обществе [1]. Важно отметить, что от роста стоимости человеческого капитала зависит благосостояние страны в целом.

В качестве инвестиций в человеческий капитал можно рассматривать расходы, которые улучшают качества и характеристики человека, связанные с его производительностью, так как понесенные текущие затраты осуществляются с расчетом на то, что они будут компенсированы возросшим потоком доходов в будущие периоды. Инвестиции в человеческий капитал — это, прежде всего, вложения в образование и производственную подготовку, которые представляют собой специализированный вид деятельности по формированию знаний, навыков и умений.

Термин «инвестиции», применяемый к затратам на формирование и развитие рабочей силы, создал новую коннотацию для такого рода затрат, благодаря чему они стали восприниматься не как потребительские, но как производительные, иными словами, как вложения в человека, возвращающие ощутимый долгосрочный экономический и/или неэкономический эффект на вложенные средства.

Можно выделить следующие направления инвестирования в человеческий капитал: образование, здравоохранение (медицинское обслуживание), а также программы мобильности персонала. Все эти инвестиции направлены на развитие и поддержание созидательных способностей работника, создание условий для раскрытия его креативного потенциала.

Важнейшей характеристикой человеческого капитала на сегодняшний день ста-

¹ OECD. OECD Productivity Manual: A Guide to the Measurement of Industry-Level and Aggregate Productivity Growth. Paris : OECD, 2001.

новятся лидерство и эмоциональный интеллект, умение эффективно коммуницировать, именно в развитие подобных компетенций своих работников инвестируют компании, обладающие глобальным стратегическим видением развития своего кадрового ресурса. В XXI в. верх в конкурентной борьбе будут одерживать компании, в которых будет больше лидеров. Особенность сегодняшнего дня — нарастающая конкуренция среди достаточно гомогенной группы людей, уже получивших качественное образование. Просто хорошего образования становится уже недостаточно. Для победы в конкурентной борьбе необходимы компетенции лидерства. Именно они будут определять уровень успешности компаний.

Именно поэтому, говоря об инвестировании в человеческий капитал, необходимо акцентировать внимание на подготовке новой генерации лидеров. Рынок делового образования откликается на этот запрос, предлагая корпорациям инструментарий и широкий спектр возможностей для повышения стоимости человеческого капитала.

Важно отметить, что эти инвестиции становятся человеческим капиталом только в том случае, если приносят его владельцу определенный эффект, в виде, например, дохода. Если же человек получает профессиональное образование, но не имеет возможности использования своих знаний в целях получения дохода, то они остаются нереализованным потенциалом. Человеческий капитал не существует изолированно, сам по себе, это результат взаимной настройки человека и окружающего мира, адекватности того, что умеет и что делает человек, тому, каков он и каковы реалии современного мира¹.

В экономической ситуации сегодняшнего дня вопросы, связанные с управлением персоналом, стоят особенно остро, так как именно работники являются движущей силой развития бизнеса и стратегическим ресурсом организации, обеспечивающим ее эффективность. Оптимальный баланс между развитием сотрудников, повышением уровня их квалификации и эффективности, выявлением лучших и наиболее вовлеченных, способных развивать бизнес и приносить прибыль компании, с одной стороны, и сокращением расходов компании в условиях спада экономики — с другой, является в настоящий момент одной из первоочередных задач организаций.

Рост инвестиций в области обучения и развития отражает долгосрочный, стратегический подход компаний к управлению человеческим капиталом. Руководство компаний осознает, что краткосрочные меры, такие как увеличение компенсаций работникам и «покупка» подходящих кандидатов на рынке труда исчерпывают себя и не дают долгосрочных эффектов, необходимых организации.

Решение об инвестировании является одним из важнейших управленческих решений, безусловно требующих взвешенного подхода. Прежде чем совершать инвестиции того или иного рода, необходимо, прежде всего, изучить и оценить объект инвестиций. В данном контексте компании необходимо определить, какими навыками, опытом и потенциалом обладают работники, а также каковы их карьерные устремления, планы и предпочтения. Значимо также и поставить конкретные цели, на достижение которых будут направлены инвестиции в человеческий капитал.

Рациональные инвесторы готовы вкладывать денежные средства при условии, что риски будут оправданы достаточным уровнем окупаемости проекта. Сопоставив издержки и приобретаемые выгоды, можно проанализировать экономические эффекты от инвестиций в человеческий капитал. Для анализа экономических эффектов от инвестиций в человеческий капитал, во-первых, требуется определить вы-

¹ Петербургский международный экономический форум 16–18 июня 2016. Человеческий капитал — главный актив экономики. СПб., Россия, 2016.

годы и дать им стоимостную оценку, учитывая при этом временной фактор. Во-вторых, следует рассчитать затраты, также учитывая временной фактор. Наконец, остается оценить величину выгод и затрат.

Согласно теории человеческого капитала, заработную плату работника с определенным уровнем образования или профессиональной подготовки можно представить как величину, состоящую из двух частей [2]. Первая часть отражает то, что работник мог зарабатывать, не имея образования. Вторая — это доход на инвестиции в образование. Представим эти компоненты формулой:

$$Y_n = X_0 + RC_n, \quad (1),$$

где Y_n — заработок работника, имеющего n лет образования; X_0 — заработок работника, не имеющего образования; C_n — накопленный человеческий капитал, отражающий объем инвестиций в обучение за n лет; R — текущая норма отдачи вложений в образование.

Определив затраты на образование и выгоды от его получения, проводим сравнение дисконтированных издержек и выгод. Разность между дисконтированной величиной издержек и выгод позволяет вычислить чистую приведенную стоимость получения образования. Эта величина рассчитывается с помощью чистой приведенной стоимости (NPV).

Говоря об окупаемости инвестиций в человеческий капитал, с практической точки зрения, не для каждого работника окупаемость — это подходящая мера оценки его труда. В случае, если окажется, что инвестиции в того или иного работника не окупаются, это вовсе не значит, что он не приносит компании пользы и его следует освободить от занимаемой должности. На практике расчет усредненного коэффициента как отношение размера прибыли к количеству работников может стать показательным для измерения эффективности затрат на персонал для компании.

Рассмотрим вопрос, каковы прочие эффекты от инвестирования в человеческий капитал, помимо прямых экономических? К неэкономическим или косвенно экономическим эффектам можно отнести, во-первых, развитие лояльности работников к компании. Лояльные работники разделяют ценности организации, связывают свое профессиональное будущее с данным работодателем, готовы больше вкладывать в свою работу, формируют устойчивую внутреннюю среду компании.

Кроме того, эффектом инвестиций в человеческий капитал является становление и укрепление корпоративной культуры организации. Более того, компании, инвестирующие в развитие своего персонала, демонстрируют тем самым социальную ответственность и приобретают имидж привлекательного работодателя как для молодых, так и для опытных работников.

Однако среди практиков бизнеса есть и скептическое отношение к инвестициям в человеческий капитал как к краеугольному камню развития организаций. «В отличие от более привычных материальных активов, из инвестиций в персонал очень трудно выйти. Ведь в подавляющем большинстве случаев (если мы не говорим об игроках известных футбольных клубов), если сотрудник покидает компанию, она не получает взамен ничего», — отмечает в своем интервью газете «Ведомости» партнер департамента услуг по управлению персоналом компании Deloitte в СНГ А. Забузов¹.

Согласно исследованию Deloitte Rewards Transformation: Turning Rewards from Cost into Investment («Трансформация вознаграждения: как превратить вознаграждение из затрат в инвестиции»), ведущие мировые специалисты по управлению персоналом считают имеющиеся в их распоряжении инструменты мало пригодны-

¹ Сотрудники становятся все дороже // Ведомости. № 1639 от 22.06.2006.

ми для оценки окупаемости вложений в работников компании. Таким образом при безусловной значимости таких инвестиций, оценка инвестиций в человеческий капитал представляет собой определенный вызов для организаций и требует системной и практикоориентированной разработки.

На сегодняшний день глобальный экономический, технологический цикл, при котором природная рента приносила государствам устойчивый сверхдоход, завершен. Таким образом, актуальным вопросом стал поиск альтернативных драйверов роста. И прежде всего таким драйвером роста становится человеческий капитал.

Бесспорно, человеческий капитал выступает движущим фактором роста экономического благосостояния человека, достижения им определенного статуса в обществе, критерием и условием самореализации, а также является важнейшим фактором экономического роста на макро- и микроуровнях. Именно человеческий капитал оказывает ощутимое влияние и на развитие организации, и на повышение ее конкурентоспособности и устойчивости. Конкурентные преимущества экономики на международной арене, возможности ее развития, модернизации в современных условиях напрямую определяются накопленным в стране и задействованным человеческим капиталом.

Литература

1. Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? Препринт WP3/2012/06. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
2. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность // Экономика России: основные направления совершенствования. 2006. Вып. 7. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>
3. Макаров В. Л. Экономика знаний: уроки для России // Наука и жизнь. 2003. № 5. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nkj.ru/archive/articles/2874/>

References

1. Kapeliushnikov R. *Russia's human capital: what is its value?* [Skol'ko stoit chelovecheskii kapital Rossii?]: Working paper WP3/2012/06. National Research University «Higher School of Economics». M. : Publishing House of the Higher School of Economics [Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki], 2012. (rus)
2. Kiryanov A. V. *Types of investments into the human capital and their efficiency* [Vidy investitsii v chelovecheskii kapital i ikh effektivnost'] // Economy of Russia: main directions of improvement [Ekonomika Rossii: osnovnye napravleniya sovershenstvovaniya]. 2006. N 7. [Electronic resource]. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml> (rus)
3. Makarov V. L. *Economy of knowledge: lessons for Russia* [Ekonomika znaniy: uroki dlya Rossii] // Science and life [Nauka i zhizn']. 2003. N 5. [Electronic resource]. URL: <http://www.nkj.ru/archive/articles/2874/> (rus)