

На правах рукописи

Эрфурт Кристина Анатольевна

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЯМИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:  
Экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Томск  
2006

Диссертационная работа выполнена в ГОУ ВПО «Томский государственный архитектурно-строительный университет» на кафедре экономики.

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор  
**Малаховская Марина Владимировна**

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор  
**Гага Владимир Антонович**

кандидат экономических наук, доцент  
**Гавриленко Любовь Ивановна**

Ведущая организация: Сибирский государственный  
аэрокосмический университет  
имени академика М.Ф. Решетнёва

Защита состоится 8 февраля 2007г. в 11 час. 30 мин. на заседании диссертационного совета Д212.267.11 в Томском государственном университете по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, ауд. 328.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан 27 декабря 2006 г.

Отзывы на автореферат в двух экземплярах, заверенные печатью, просим направлять на имя ученого секретаря диссертационного совета.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат экономических наук, доцент

Е.В.Нехода

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Тенденция к повышению роли человеческого потенциала в обеспечении экономического роста становится с учетом демографического спада ключевым фактором увеличения валового внутреннего продукта России. Данная тенденция подтверждается установленным ООН индексом развития человеческого потенциала, включающим показатели дохода, продолжительности жизни, уровня образования. Состояние названных компонентов (динамика и уровень), характеризуя человеческий капитал, одновременно отражает экономическую и социальную дееспособность экономики. Уровни образования и дохода структурируют человеческий капитал, тогда как условия для реализации человеческого потенциала задаются возрастанием скорости обновления техники и технологии, мобильностью физического капитала, увеличением потока информации. Это предполагает непрерывное обучение, повышение квалификации работников предприятия и скорости их реагирования на изменение факторов эффективности производства. В силу этого значительные инвестиции в человеческий фактор функционирования производственной системы требуют от экономической науки концепции и модели эффективного управления процессом.

Сдвиги в экономике страны, изменяя производственные системы и системы управления, подразумевают не только постоянное технологическое обновление, но и обновление человеческого капитала, способного эффективно использовать нововведения для решения вопросов конкурентоспособности производственных единиц. Управление человеческим капиталом, порождая исследования его сущности, функций и закономерностей движения, дает возможность управлять развитием человеческого капитала на основе управления его структурой.

**Цель работы:** методическое обоснование возможностей управления инвестициями в человеческий капитал на основе его структуры.

Для достижения цели в работе были поставлены задачи:

- обобщить опыт управления инвестициями в человеческий капитал;

- упорядочить представление об основных категориях темы исследования; выявить характеристики человеческого капитала, способы его конвертации; показать его влияние на деятельность предприятия и факторы, его ограничивающие;
- обосновать явление «капитализация» как фактора, увеличивающего стоимость человеческого капитала; предложить форму анализа рентного дохода на человеческий капитал; провести анализ экономических и правовых отношений собственности между носителем человеческого капитала и работодателем;
- провести обоснование необходимости использования инвестиций в качестве инструмента управления человеческим капиталом, и выделить направления, уровни и этапы инвестирования; провести анализ факторов, влияющих на снижение (факторы износа) и повышение капиталотдачи человеческого капитала;
- проанализировать структуру человеческого капитала, выявить взаимодействие её составляющих; обосновать необходимость включения в структуру элемента «компетенция», как способа реализации человеческого потенциала при смене организационного контекста; разработать предложения по формированию и эффективной реализации элементов структуры человеческого капитала,
- разработать методику по формированию модели компетенции в целях оптимизации управления человеческим капиталом; сформировать модель управления структурой человеческого капитала.

**Объектом исследования** являются взаимодействия наемных работников и работодателей в процессе формирования и использования человеческого капитала. **Предметом исследования** являются управленческие отношения, возникающие по поводу структуры, содержания, объема, времени, направления и эффективности инвестиций в человеческий капитал.

**Теоретическая и методологическая основа исследования.** Методологической основой выступают диалектический метод и развивающие его системный, нормативный, ситуационный, комплексный научные подходы. Теоретической основой исследования стали положения, концепции, содержащиеся в работах ведущих специалистов в области экономики труда.

**Степень разработанности темы исследования.** При решении вопросов упорядочения категориального аппарата значительную роль сыграли работы Т. Шульца, Г. Беккера, А.Н. Исаенко, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Р. Нуреева, Л.С. Тарасевича, В. Щетинина, В.С. Автономова. Работы В.С. Гойло, Р.И. Капелюшникова, В.Я. Ельмеева внесли значительный вклад в исследование, так как, несмотря на критический анализ теории человеческого капитала, указали на некоторую неопределенность имеющихся дефиниций, отсутствие представления о механизме создания рентного дохода. Важными для решения поставленных задач стали работы экономистов-социологов Дж. Коулмана, В.В. Радаева, П. Бурдые, Ю. Быченко, в которых уделено внимание формам человеческого капитала и процессу их конвертации, а также механизму воздействия культурного капитала на процесс реализации накопленного опыта и знаний. Большая часть работ Л. Бреслава, И. М. Албеговой, Б. Лесовика, И. Ломовой, Т.Г. Леоновой, Р.Г. Емцова, П. Найт была посвящена адаптации теории человеческого капитала к отечественным условиям. Основы анализа экономических отношений собственности между владельцами человеческого капитала и работодателями рассматриваются в работах В.А. Каменецкого, В.П. Патрикеева, В.Л. Иноземцева, В.И. Лоскутова, Т.В. Ершовой и др. Изучение влияния инвестиций на человеческий капитал, а также способов повышения капиталотдачи в значительной мере опирается на работы Р. Лайкерта, А.Н. Исаенко, Д. Нестеровой, О.Е. Подвербных, К. Сабирьяновой, Е.В. Сумароковой. Исследование роли компетенции в обеспечении конкурентоспособности предприятия находит отражение в трудах А.А. Зимней, Г. Хэмела, К. Прахалада, Г. Томаса, Д. О'Нила, В.Л. Иноземцева, Ю.Г. Татура, О.И. Генисаретского, Ю.В. Громыко, Б.М. Островского.

Значительный вклад к настоящему моменту, внесенный исследователями в разработку теории и практики управления инвестициями в человеческий капитал, не содержит обоснования структуры рентного дохода на человеческий капитал, кроме того, механизмы и инструменты управления инвестициями в человеческий капитал находятся в стадии разработки и обсуждения.

**Научная новизна исследования.** Научная новизна состоит в методическом обосновании модели управления инвестициями в человеческий капитал через его структуру с учетом свойств капитализации и инкорпорированности, выделения внешних, внутренних, управляемых и неуправляемых факторов капиталоотдачи и раскрывается следующими положениями:

- На основе разграничения содержания понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «рабочая сила», «человеческие ресурсы» обоснована структура человеческого капитала, структура инвестиций определена как управляющий параметр капиталовложений. Компетенция в составе человеческого капитала обоснована как инструмент управления его реализацией через свойства рациональности, капитализации, стратегичности.

- Динамическая управляемость структуры человеческого капитала обоснована с помощью выявления управляемых и управляющих, явных и неявных элементов человеческого капитала, что позволило дополнительно аргументировать капитализацию, инкорпорированность как свойства человеческого капитала с учетом факторов влияния культуры работника на хозяйственную деятельность.

- На основе выявления противоречия распределения дохода, являющегося следствием неспецифицированности прав собственности на человеческий капитал, предложены форма анализа рентного дохода и распределение функций собственности на период рабочей деятельности, выделены объекты, субъекты права собственности и определены методические принципы инвестирования в совокупный человеческий капитал.

- Предложена модель управления инвестициями в человеческий капитал, включающая ранжирование внешних и внутренних, управляемых, слабоуправляемых, неуправляемых факторов с выделением ограничений капиталоотдачи человеческого капитала, ее специфичности; обосновано влияние инвестиционного процесса на развитие человеческого капитала. Выделены этапы, уровни, направления инвестирования, разграничены произведенные и производимые инвестиции, выделен моральный износ человеческого капитала 1-го и 2-го рода.

**Практическая значимость** диссертационной работы определяется возможностью использования результатов исследования:

1. В качестве теоретической и методологической базы для дальнейших исследований проблемы использования человеческого капитала, управления трудовыми ресурсами предприятия.
2. Предприятиями при формировании инвестиционной политики в области повышения квалификационного уровня работников, при разработке механизма использования человеческого капитала.
3. Предприятиями для разработки кадровой политики: выявление кадрового резерва, потенциала работников, направления обучения и переобучения.
4. В преподавании учебных курсов: «Управление персоналом», «Экономика труда».

**Апробация работы.** Результаты исследования были представлены на: Международной научно-практической конференции «Макроэкономические проблемы современного общества» (Пенза, 2005); IV Международной научно-практической конференции «Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие» (Пенза, 2006), VI Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых Томского политехнического университета «Энергия молодых – экономике России» (Томск, 2005); конференции студентов и аспирантов «Актуальные проблемы здоровья человека» (Томск, 2004). Акты внедрения получены от ООО «Стройгарант» (Томск), ООО «Западно-Сибирская строительная компания» (Томск).

**Структура работы.** В соответствии с поставленными целью и задачами диссертация включает: введение, три главы, заключение, список использованных источников и литературы (204 источника), приложения.

**Содержание диссертационной работы.** Введение характеризует актуальность исследования, цель, задачи, научную новизну и практическую значимость работы, отражает степень разработанности темы в научной литературе, аттестует проведенную апробацию результатов.

Первая глава «Противоречия формирования концепции человеческого капитала» состоит из трех параграфов и, создавая методологическую основу изложения результатов, включает рассмотрение трактовки понятий темы исследования; теоретическое обоснование капитализации по отношению к человеческому капиталу как явления и ее факторов; проблем собственности в отношении таких объектов, как опыт, знания, трудовые навыки. В главе отражена проблема распределения дохода, который возникает при реализации человеческого капитала.

Вторая глава «Инвестиционные особенности формирования и реализации человеческого капитала» посвящена изучению направлений, структуры инвестиций в человеческий капитал, в частности рассматривает этапность вложений и способы повышения капиталоемкости. В третьем параграфе главы рассматриваются причины возникновения износа человеческого капитала, факторы, а также способы его замедления и преодоления.

В третьей главе «Управление структурой человеческого капитала – инструмент повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал» на основании созданной теоретической базы исследуются недостатки и преимущества динамики структуры человеческого капитала, взаимодействие ее элементов. Во втором параграфе главы обосновывается необходимость введения модели компетенции специалиста, которая позволит не только упорядочить практику управления человеческим капиталом, но и создать единую организационную культуру предприятия. Третий параграф главы содержит алгоритм инвестирования в человеческий капитал, модель управления структурой человеческого капитала и результаты ее апробации.

В заключении обобщены результаты проведенного исследования, сформулированы основные выводы и рекомендации по повышению эффективности использования управленческих инструментов путем внедрения методических аспектов формирования человеческого потенциала и его эффективного применения в деятельности предприятия.



## ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Рабочая гипотеза состояла в предположении о возможности использования взаимообратных связей структуры человеческого капитала и инвестиций в этот капитал для повышения эффективности использования человеческого потенциала.

**1. На основе разграничения содержания понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «рабочая сила», «человеческие ресурсы» обоснована структура человеческого капитала, структура инвестиций определена как управляющий параметр капиталовложений. Компетенция в составе человеческого капитала обоснована как инструмент управления его реализацией через свойства рациональности, капитализации, стратегичности.**

Наличие в отечественной экономике высокопрофессиональных специалистов, с одной стороны, и не всегда достаточная востребованность их потенциала - с другой, указывают на необходимость стратегической кадровой политики, направленной на обеспечение эффективности использования человеческого капитала и основанной на компетентностном подходе.

Разработка прикладной и методической составляющих исследования потребовала упорядочения терминологического аппарата, разграничения понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «рабочая сила», «человеческие ресурсы». Оценка связи этих категорий и способов их взаимного перехода указывает пути устранения ограничений эффективной реализации элементов структуры человеческого капитала.

Реализуемый работником человеческий потенциал становится человеческим капиталом только через непосредственное применение в деятельности соответствующего профессионального уровня. Человеческий потенциал является производительной основой человеческого капитала, динамической по природе. Ограничителями процесса реализации человеческого потенциала могут выступать отсутствие ресурсов, инвестиций, условия деятельности, недостаточная мотивация, несоблюдение санитарно-гигиенических условий на рабочем месте

и требований безопасности производства. Значимо наличие способности носителя реализовывать знания в производственной деятельности.

Обнаружение различий понятий «человеческий капитал» и «рабочая сила», устанавливая их взаимодополняющий характер, одновременно создает возможности выявления инструментов управления движением человеческого фактора (Рисунок 1). Рабочая сила – это простой товар, который путем купли-продажи, отчуждаясь от работника, приобретает форму переменного капитала предприятия. Человеческий капитал лишь на рабочий период приобретает форму переменного капитала – происходит смена пользователя и распорядителя. Решения по управлению рабочей силой принимает работодатель, управление человеческим капиталом происходит как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Совокупный работник, образующийся на базе совокупного человеческого капитала, является саморазвивающейся структурой; тогда как совокупный работник, возникший как совокупная рабочая сила – регламентированная структура. Рабочая сила характеризуется формализованными и выявленными свойствами, она проявляется как товарная форма, и для того чтобы принести доход, должна быть продана. Человеческий капитал способен структурироваться под деятельность, в силу этого его нельзя продать весь, он может приносить доход, не будучи проданным. Рабочая сила воспроизводима на неизменной основе, поэтому труд является средством для жизни. Элементы же человеческого капитала воспроизводятся всякий раз на новой основе, в зависимости от ситуации, накопленного опыта и проявляют себя в деятельности, которая является потребностью. Рабочая сила обладает четкой границей воспроизводства, ее цена – это заработная плата за исполнительный труд. Цена человеческого капитала может быть определена как сумма заработной платы за исполнительный труд и ренты. При инвестировании в работника следует учитывать, что упорядочение структуры рабочей силы происходит со стороны работодателя, извне, тогда как упорядочение структуры человеческого капитала осуществляется его владельцем, изнутри. Сферой проявления рабочей силы является только производство, тогда как человеческий капитал обладает свойством конвертации, в

силу которого может адаптироваться к изменяющимся условиям при смене деятельности.

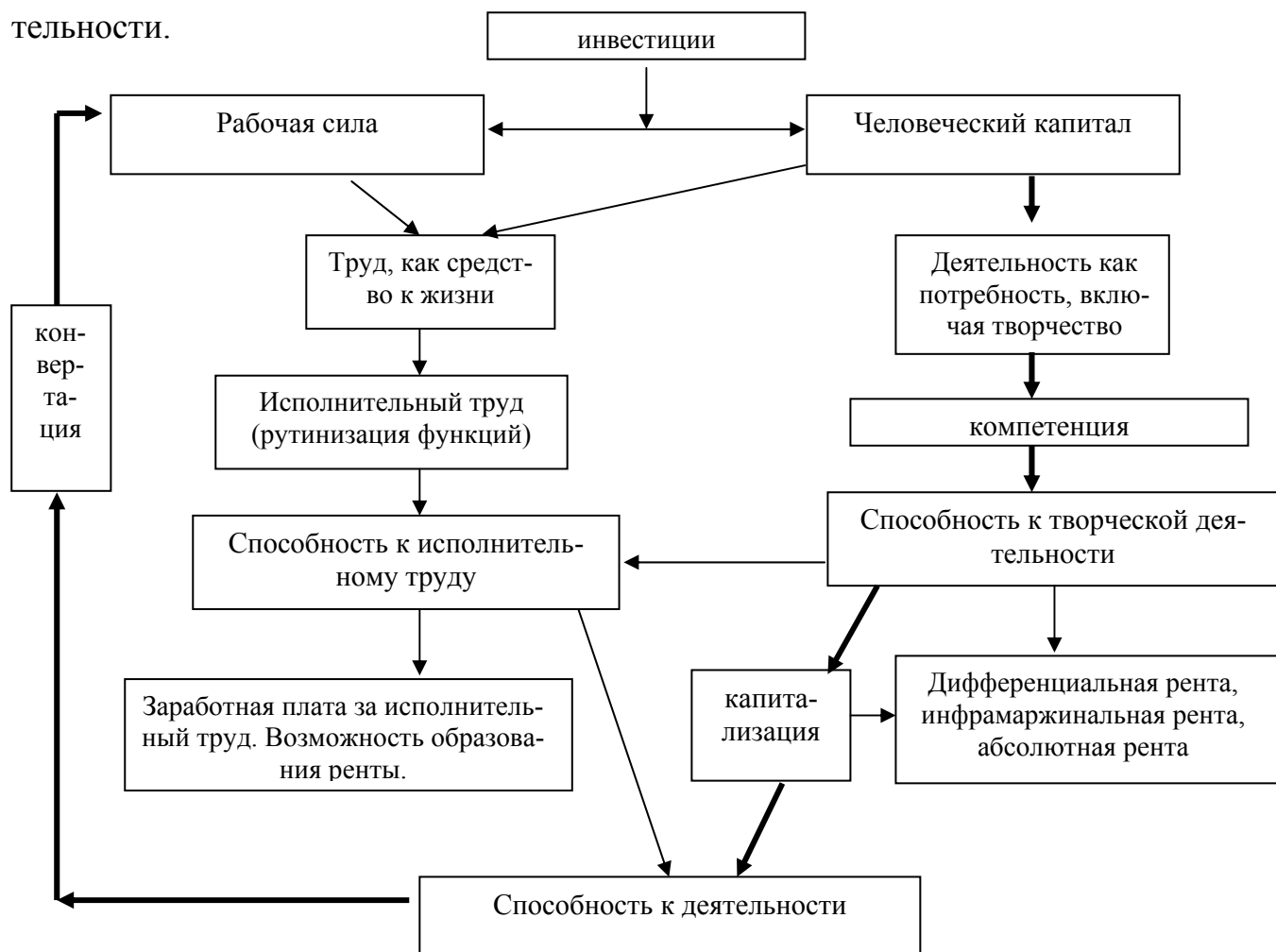


Рисунок 1 - Формообразование категорий «рабочая сила» и «человеческий капитал»

Человеческий капитал – сформированный путем инвестирования и накопленный, капитализированный запас качеств, реализация которых приводит к получению как экономического, так и внеэкономического дохода в производственной и непроизводственной сферах жизнедеятельности человека.

Наличие человеческого потенциала не дает гарантии получения дохода, владелец может не реализовывать или частично воплощать свои возможности, снижая тем самым эффективность вложенных инвестиций, что обусловило необходимость включения элемента «компетенция» в структуру человеческого капитала. Недостаточность компетенции работников, применяющих управленческие инструменты, может привести к снижению эффекта от их использования. Под компетентностью в данном исследовании понимается владение знаниями, навыками позволяющими решать поставленные задачи, что выступает

следствием полученного образования. Компетенция отражает не только область, в которой носитель компетенции обладает знаниями, навыками, но и готовность эффективно применить их в любой ситуации с учетом имеющихся ресурсов и наделенности полномочиями, с учетом поступающей информации. Компетенция (как умение эффективно компилировать имеющиеся знания, умения, навыки, ресурсы, полномочия) является и связующим звеном между компетентностью – знаниями, позволяющими судить о чем-либо, и компетенцией (функцией) как совокупностью полномочий и имеющихся ресурсов принятия производственных решений<sup>1</sup>. Связи совокупной компетенции представляются в следующем виде:

компетенция  $\longleftrightarrow$  [компетентность + компетенция (функция)].

При управлении компетенциями учитывают взаимосвязь человеческого потенциала, организационной структуры и институционального контекста, так как это формирует границы реализуемости человеческого капитала (Рисунок 2).

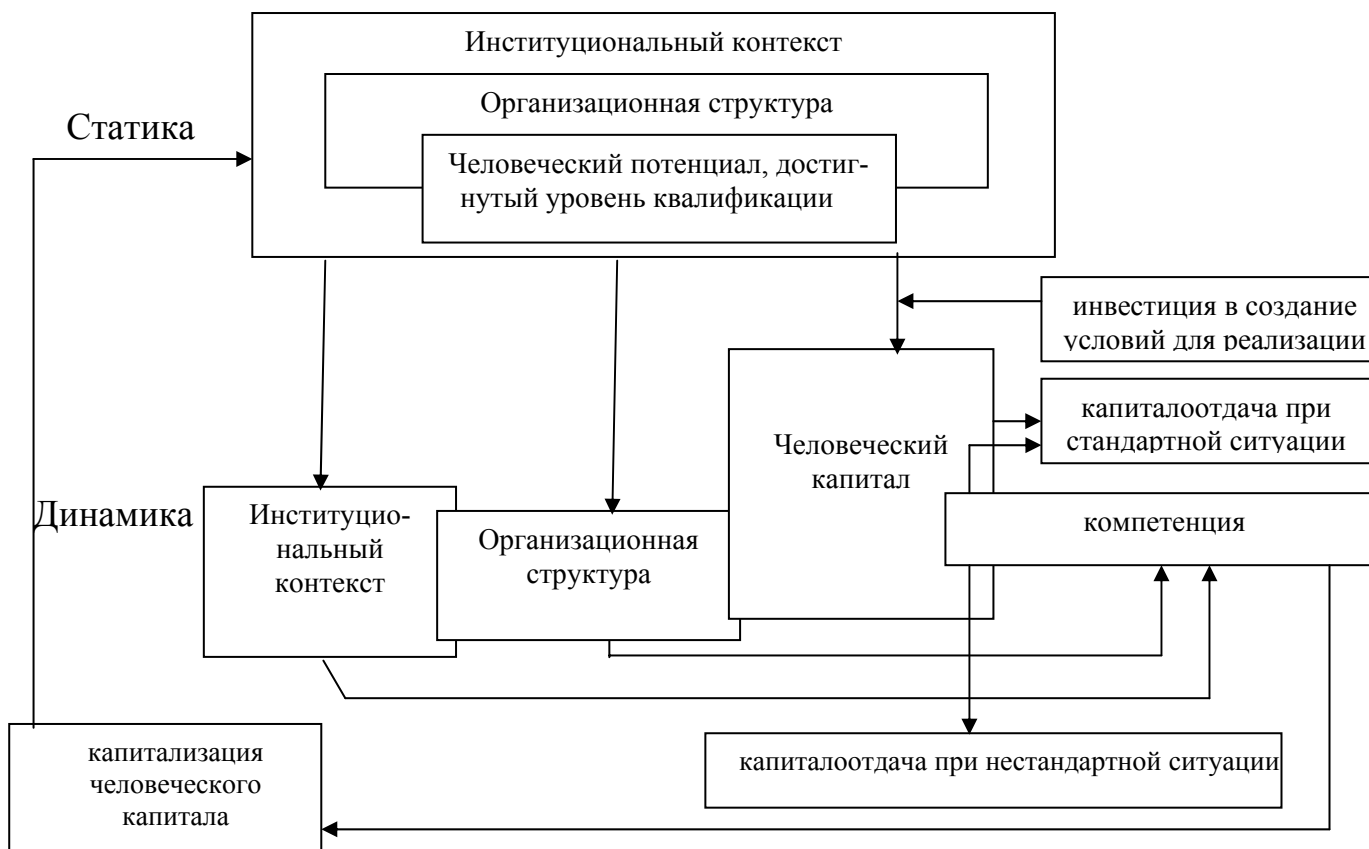


Рисунок 2 - Роль компетенции в достижении результата деятельности

<sup>1</sup> В работе компетенция определяется как субъектная, а не как организационная характеристика.

Компетенция всегда рациональна – работник выбирает наиболее эффективный вариант, его действие направлено на результат. Капитализация – это систематизация своего капитала, направленная на способ его применения<sup>2</sup>. Таким образом, человеческий капитал представляет собой капитализированную стоимость элементов его структуры. Список компонентов компетенций обширен, но особо значима коммуникативная компетенция, которая при неопределенности (неоднозначности) ситуации, способствуя интенсификации общения работников, может привести к созданию нового знания.

**2. Динамическая управляемость структуры человеческого капитала обоснована с помощью выявления управляемых и управляющих, явных и неявных элементов человеческого капитала, что позволило дополнительно аргументировать капитализацию, инкорпорированность как свойства человеческого капитала с учетом факторов влияния культуры работника на хозяйственную деятельность.**

Исследования использования человеческого капитала направлены в первую очередь на выявление факторов, обеспечивающих эффективную реализацию элементов его структуры. Человеческий капитал является динамической структурой<sup>3</sup>. В силу того, что его элементы изменяются как во времени, так и под воздействием внешних и внутренних факторов. Качества (элементы), входящие в состав человеческого капитала, непрерывно умножаются и по этой причине не подвержены окончательной инвентаризации. Неоднородность человеческого капитала позволяет выделение управляющего человеческого капитала и исполнительского человеческого капитала. Управляющий человеческий капитал может субъективироваться в управляющую организационную под-

---

<sup>2</sup> Капитализация человеческого капитала способствует возрастанию его стоимости и происходит благодаря саморазвитию, самосовершенствованию, она отражает факт реализации человеческого потенциала.

<sup>3</sup> Динамичность структуры человеческого капитала позволяет выделять и варьировать ее элементы так, чтобы их отдача в совокупности была значительной в той или иной ситуации. То есть динамичность как свойство является доказательством экономической эффективности вклада человеческого капитала в результаты деятельности.

структуру, так что уровень ее развития определяет как стратегию развития человеческого капитала (направление и объемы инвестирования), так и стратегию развития предприятия, определяющую эффект от управления инвестициями в человеческий капитал.

Реализация человеческого капитала зависит от содержания труда на предприятии: производительный человеческий капитал подразумевает его использование непосредственно в процессе производства продукции, предоставлении услуг. Результатом реализации непроизводительного человеческого капитала является создание условий для реализации производительного человеческого капитала, в том числе составление финансовой отчетности, разработка научно-исследовательских проектов.

Возможна классификация элементов человеческого капитала в зависимости от вовлечения в трудовой процесс: явный человеческий капитал – элемент структуры, который в данный момент активизируется в процессе трудовой деятельности, эффективно применяется; и неявный – элемент структуры, использование которого создает условия функционирования для явного.

Значимым для управления является то, что капитал может принимать не только овеществленные, но и инкорпорированные формы, то есть воплощаться в отдельных людях и взаимоотношениях между ними, что делает производительными социальные знания. Инкорпорированный капитал не может приобретаться через «второе лицо», передаваться по наследству, покупаться или обмениваться (Таблица 1).

Таблица 1 - Характеристика человеческого капитала по значимым факторам его структуры

Инкорпорированное состояние	Объективированное состояние	Институционализированное	Стратификационные системы	Способы измерения	Способы передачи
Профессиональные знания, умения, навыки. А также это и способность быть компетентным, ответственным, совокупность управляемых связей, связанных с руководящей работой, власть.	Обучающие тексты и практики, культурный ряд, социальный статус.	Дипломы, разряды, патенты, лицензии, звания, награды	Социально-профессиональная, должностная.	Время, затраченное на образование. Рейтинги образовательных учреждений	Образование, обучение, в том числе и самообразование

Институционализированный тип человеческого капитала дает преимущество его владельцу при поступлении на работу, но без инкорпорированного капитала не позволяет даже судить о наличии приобретенных знаний и умений.

Целостность человеческого капитала означает, что инвестиции должны направляться как в поддержание здоровья, производственную подготовку, поиск информации, так и в повышение культурного уровня работников. Культура, влияя на взаимоотношения работников, влияет на уровень использования человеческого потенциала, способствует формированию репутации предприятия как в кругу его потребителей и поставщиков, так и в кругу бытового общения работников.

**3. На основе выявления противоречия распределения дохода, являющегося следствием неспецифицированности прав собственности на человеческий капитал, предложены форма анализа рентного дохода и распределение функций собственности на период рабочей деятельности, выделены объекты, субъекты права собственности и определены методические принципы инвестирования в совокупный человеческий капитал.**

При использовании человеческого капитала возникают противоречия, связанные с его передачей, реализацией, а также распределением дохода, полученного в результате деятельности его носителя. Воплощенный в человеке капитал не представляет возможности использования в случае болезни или нежелания его носителя, однако результаты его функционирования можно приобретать.

Вопрос о распределении дохода, полученного в результате реализации человеческого капитала, не является простым. Повышение качества человеческого капитала на основе управления его структурой посредством компетенций формирует возможность извлечения экономической ренты (Рисунок 3). Разнокачественность человеческого капитала создает условия для извлечения дифференциальной ренты. Носитель человеческого капитала путем его обогащения может варьировать как объем, так и период времени, в течение которого он сможет получать ренту.



Рисунок 3 – Компоненты рентного дохода на человеческий капитал

Несмотря на то что инвестором в человеческий капитал может быть как сам носитель, так и работодатель, владельцем является носитель, своим трудом и с помощью инвестиций его создающий. Но владение не означает, что человеческий капитал будет приносить отдачу автоматически, необходимо создавать условия для его применения и использовать его на рабочем месте, адекватном способностям и умениям работника. Отношения пользования и распоряжения означают, что применение человеческого капитала в период рабочего времени дает работодателю возможность направлять деятельность носителя капитала в необходимое для него (работодателя) русло. Право собственности на человеческий капитал способствует эффективному пополнению элементов человеческого капитала, а также полной их капиталоотдаче. Субъектом собственности в пе-



риод становления, формирования человеческого потенциала является домохозяйство, на этапе реализации – индивид. Объектом права собственности выступают элементы структуры человеческого капитала. При осуществлении профессиональной деятельности владелец человеческого капитала получает право пользоваться физическим капиталом работодателя, следовательно, при решении вопроса распределения дохода необходимо учитывать долю вклада человеческого капитала, чтобы обеспечить максимальную заинтересованность каждого участника производственного процесса в использовании своего опыта, знаний, умений.

**4. Предложена модель управления инвестициями в человеческий капитал, включающая ранжирование внешних и внутренних, управляемых, слабоуправляемых, неуправляемых факторов с выделением ограничений капиталоотдачи человеческого капитала и ее специфичности; обосновано влияние инвестиционного процесса на развитие человеческого капитала. Выделены этапы, уровни и направления инвестирования, разграничены произведенные и производимые инвестиции, выделен моральный износ человеческого капитала 1-го и 2-го рода.**

Инвестиционный процесс является фактором формирования, развития и реализации человеческого потенциала (базы человеческого капитала). Инвестор-работодатель как непосредственный участник инвестиционного процесса определяет объем, период и достаточность инвестиций, учитывая, что человеческий капитал является приоритетным объектом инвестирования, а сам процесс многоэтапным. Процесс инвестирования формирует человеческий капитал и создает условия для его реализации. Необходимость в инвестициях возникает в момент обнаружения противоречия между имеющимся и востребованным в производственном процессе человеческим потенциалом.

Первоначально для инвестора необходимо изучение количественной и качественной потребности в человеческом потенциале, а также выявление невостребованного человеческого потенциала, внутреннего резерва предприятия (ис-

пользование социологических опросов в методике Т.В. Холоповой и М.П. Дьякович). По данным оценки реализации способностей и возможностей сотрудников на работе, только 35,8% из числа опрошенных на 100% реализуют свои знания и умения в деятельности предприятий. Как правило, это показывает необходимость инвестиций, направленных на:

- определение сферы деятельности, в которой накопленный человеческий потенциал будет использован с максимальным эффектом;
- создание условий для воплощения человеческого потенциала в деятельности;
- обучение, повышение квалификации, поддержание здоровья, проведение тренингов и др.

Следующий шаг – управление инвестициями – предполагает выявление ключевых факторов, влияющих на его эффективность. Проведенные исследования отражают тот факт, что переподготовка работников осуществляется по инициативе управленческого уровня в 69,8% случаев, в то время как по личной инициативе это происходит только в 30,2% случаев. Выделение внешних условий реализации человеческого потенциала требует их инвентаризации и классификации как со стороны работодателя, так и со стороны работника на управляемые, неуправляемые и слабоуправляемые факторы (таблица 2). Ранжирование факторов, выявленных в результате инвентаризации, может иметь следующий вид:

Таблица 2 – Факторы, влияющие на капиталотдачу человеческого капитала

Управляемые	Слабоуправляемые	Неуправляемые
Уровень образования	Интересы	Гендерный аспект
Занимаемая должность	Производственный статус	Возраст
Уровень оснащённости, безопасности рабочего места	Мотивация	Продолжительность жизни
Возможность принимать самостоятельные решения	Уровень культуры	Природные способности
Длительность и качество инвестиции	Здоровье	Личные качества
	Продолжительность трудовой деятельности	
	Цели и задачи носителя	

46,3% работников отмечают фактор увеличения отдачи – улучшение организации и условий труда, 39,2% выделили фактор уверенности в стабильности рабочего места, 20% руководителей выделяют фактор «нормальное отношение в коллективе». Отсутствие совпадения факторов, рассматриваемых работодате-

лем и работником, позволит выделить ограничения в эффективности инвестиций в человеческий капитал. Ограничителем для инвестирования выступает и специфичность отдачи человеческого капитала: при равных инвестициях она может существенно различаться и будет определяться личными качествами работника, его природными способностями, она имеет зависимость от протяженности трудовой деятельности, в том числе и длительности жизни носителя.

В силу этого факторами планирования инвестиционного процесса для работодателя служат: ступенчатость, этапность, длительность периода инвестирования в человеческий капитал, неопределенность результата. Выделение этапов инвестиций в человеческий капитал может проводиться по возрасту носителя человеческого капитала (Таблица 3).

Таблица 3 – Этапы инвестиций в человеческий капитал

Этапы	Период	Формирование элементов человеческого потенциала	Инвестор
первый этап	первые шесть – семь лет жизни ребенка	основы культуры, знания об окружающей среде, нормы общения, происходит формирование систем организма и т.д.	домохозяйство, государство
второй этап	семь – семнадцать лет период обучения в школе	продолжает накапливаться база знаний, умений, выявляются особенности личности, завершается процесс социализации	домохозяйство, государство
третий этап	период профессионального обучения	на данном этапе благодаря полученной квалификации, накопленному человеческому потенциалу возникают способности выполнять определенную работу на конкретном рабочем месте	предприятие, домохозяйство, государство
четвертый этап	период трудовой деятельности работника	продолжается процесс накопления знаний, умений, навыков	предприятие, домохозяйство, государство
пятый этап	прекращение трудовой деятельности на предприятии	не происходит завершения обогащения потенциала, происходит накопление человеческого капитала, отдача которого в большей степени является внутренней (для человека)	домохозяйство, государство

Каждый этап инвестирования предполагает субъективную согласованность задач и целей как по постановке, так и по способу их достижения, что позволяет инвестору перераспределять инвестиции в человеческий капитал между субъектами инвестиционного процесса, а также варьировать как объем, так и направление инвестиций в зависимости от полноты сформированного на пре-

дыдущем этапе человеческого потенциала<sup>4</sup>. Субъектами инвестирования в формирование и реализацию человеческого капитала являются домохозяйство, предприятие, регион, государство. Базовым уровнем формирования человеческого капитала совокупного работника национального хозяйства является домохозяйство, мобильность которого может нанести ущерб совокупному человеческому капиталу национальной экономики<sup>5</sup>.

Следует учесть, что стартовые условия развития предприятий различаются как по уровню и развитию человеческого капитала, так и по специфике отрасли и масштабам деятельности. В силу этого была бы оправданной организация входного тестирования человеческого потенциала работников. Ясность и прозрачность процедуры исследования делает очевидными для домохозяйства требования, предъявляемые к качеству человеческого капитала, так как изменения, осуществляемые ими в его структуре, в совокупности принципиально влияют не только на положение предприятия в данном регионе, но и на положение региона в национальном хозяйстве.

Так как на процесс инвестирования оказывают влияние исторические и национально-культурные особенности развития, природные условия и экономическое состояние региона, то можно осуществить классификацию на «производимые» и произведенные инвестиции<sup>6</sup>.

Цель инвестора предопределяет выявление направления инвестирования с учетом текущего уровня капиталотдачи человеческого капитала работника, его потенциала. Значимой будет разница между объемами, продолжительностью, а также возможными рисками различных типов инвестиций (Рисунок 4). Основанием выбора направления для инвестора должен служить и результат проводимого обучения, который позволит в будущем снизить риск инвестиции,

---

<sup>4</sup> «Полнота» формирования человеческого потенциала на каждом этапе отражается его институционализированным состоянием.

<sup>5</sup> За период с 1992 по 2002 год из страны выехало около 20 тысяч кандидатов и докторов наук, так что нанесенный российской экономике ущерб оценивается в 20–40 млрд. долл.

<sup>6</sup> Это потенциал образования родителей, культурная среда, которые в течение всего жизненного периода носителя человеческого потенциала влияют на накопление знаний, умений, на поддержание здорового образа жизни, расширение общего кругозора, повышение культурного уровня и др. без приложения значительных усилий со стороны носителя, инвестора.

через направление средств на обучение работников, обладающих необходимыми компетенциями.



Рисунок 4 – Взаимосвязь направления инвестиций в человеческий капитал и целей инвестора-работодателя

Следующим шагом для инвестора является определение степени капиталоотдачи<sup>7</sup> – это не только повышение производительности труда (повышение уровня образования на 10% способствует росту производительности труда на 8,6%), сокращение потерь рабочего времени – как фактор снижения заболеваемости, снижение текучести кадров, снижение износа основного капитала и др., что в итоге приведет к увеличению прибыли (увеличение численности работников, прошедших повышение квалификации на 30%, отразило увеличение прибыли предприятия в 2,7 раза); но и повышение уровня культуры на предприятии, улучшение трудовой обстановки (Рисунок 5). Инвестор должен учитывать, что капиталоотдача для работника и для предприятия имеет взаимную связь. Так доход работника отражается на уровне его здоровья: у работников с низким уровнем дохода ценность здоровья высока в 38,3 % случаев, в

<sup>7</sup> Отдача одного рубля вложений в человеческий капитал работников в среднем по предприятиям системы газоснабжения составляла 4,2 руб. на человека по данным за 2004 г.

то время как у работников с высоким доходом ценность здоровья высока в 61,9% случаях.

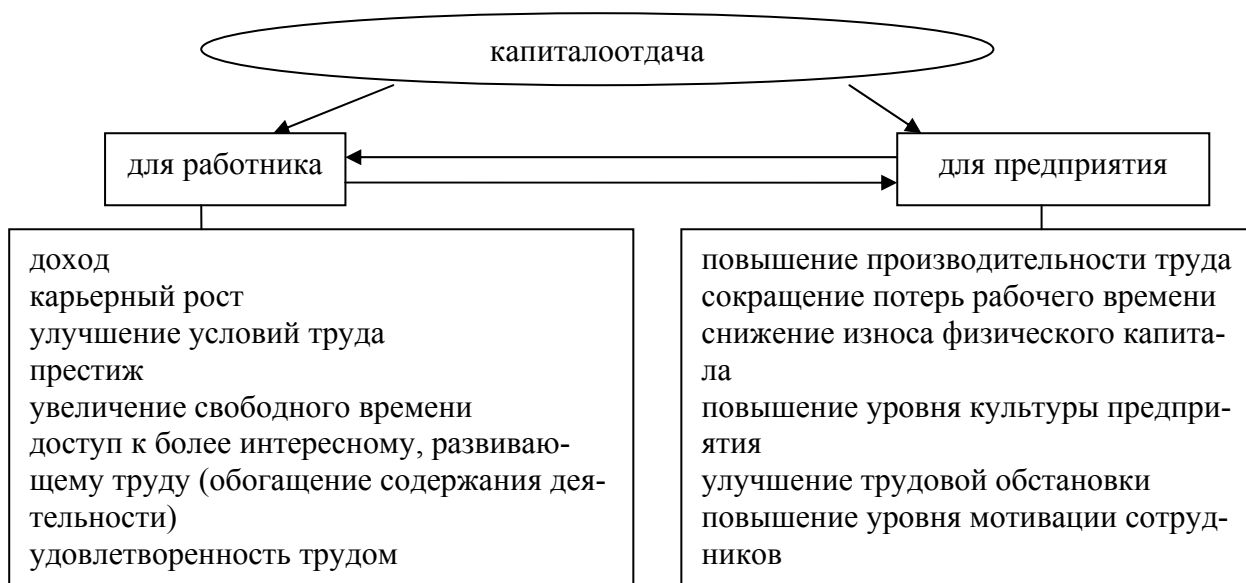


Рисунок 5 – Виды капиталоотдачи человеческого капитала

Значимым фактором планирования инвестиционного процесса выступает связь между инвестициями в человеческий потенциал и инвестициями в создание условий для его реализации:

$$\text{капиталоотдача} = f(\text{инвестиции в человеческий потенциал}) + f(\text{условия реализации}).$$

Норма отдачи для участников процесса является прогнозируемым фактором. Вложения сопоставляются с доходностью полученного образования (средняя норма дохода от частных вложений в образование может составить 10–15%), экономической целесообразностью. Может быть принято решение о продолжении обучения, прекращении или смене направления. В условиях безработицы специалистов нормы отдачи могут иметь и нулевые значения<sup>8</sup>.

Наличие износа человеческого капитала указывает, что накопленный работником запас умений, знаний может быть не полностью воплощен в стоимости произведенных продуктов. Установлен период времени, в течение которого устаревает половина знаний (3–5 лет для рабочего), что подтверждает моральный износ. При этом для опытных работников именно процесс забывания является наиболее сложной частью переобучения.

<sup>8</sup> Сегодня до 50% выпускников вузов и более 60% выпускников средних школ остаются нетрудоустроенными.

Моральный износ человеческого капитала первого рода возникает в результате потери, обесценения ранее полученных знаний, в силу их неэффективного использования, отсутствия условий применения. Моральный износ второго рода – следствие развития науки и техники, в результате чего устаревают знания в силу ликвидации условий их пригодности. Моральный износ подразумевает и неспособность к формированию производственной деятельности на новой основе, к смене вида деятельности, места работы, и неспособность потреблять новые знания и умения<sup>9</sup>. Психологический фактор износа означает, что работник может терять интерес к осуществляемой деятельности.

Капиталоотдача участников производственного процесса зависит от уровня управления им. В целях повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал необходима модель компетенции, которая будет являться формой и инструментом организации единой направленной работы сотрудников<sup>10</sup>. Указанная модель представляет собой регламент процедуры, включает стратегию и тактику ее осуществления, на ее основе разрабатывается система развития, выявляется кадровый резерв, внедряются новые ценности и др. При создании модели управления важно и то, как будут использованы инструменты управления, так как этим определяется степень старания 80% сотрудников. Тактика и стратегия развития предприятия, соответствующая им расстановка работников на должности с учетом их особенностей придадут системе свойство управляемости. При этом эффективность преобразований может быть повышена в 10 раз.

При осуществлении оценки и распределении работников по уровням компетенции инвестору необходимо учитывать, что оценка не должна (и не может) являться основой для административного решения, компетенция также не может быть жестко регламентирована и «быть обязательна», она является механизмом развития, инструментом кадрового менеджмента. Выявление необходимого человеческого потенциала на предприятии будет способствовать не

---

<sup>9</sup> По оценкам социологов, 25% населения не может в силу возраста, состояния здоровья пере-квалифицироваться или работать по специальности.

<sup>10</sup> Работники высшего управленческого уровня, получившие по результатам оценки компетенций балл выше среднего, принесли предприятию на 139% дохода больше, чем остальные.

только усилению мотивации работников, но и позволит избежать затрат времени и средств на поиск, отбор, подготовку, адаптацию работника<sup>11</sup>.

Процедура оценки может быть представлена в пошаговой методике<sup>12</sup>:

Шаг 1. Осуществляется выбор и ранжирование компетенций, необходимых при выполнении задач для каждого уровня специалистов, в зависимости от цели.

Шаг 2. Определяется уровень компетенции для каждого работника, который варьируется от 0 до 3 (если данный ранг неточно отражает фактический уровень компетенции, варибельность можно изменить: например, от 0 до 4).

Оценка проводится непосредственным руководителем, работником, работниками смежных подразделений (не менее 2 чел.), коллегами (не менее 2 чел.).

Шаг 3. Выводится средняя оценка и строится ряд диаграмм, которые способствуют наглядному определению явной сферы его компетенции (Рисунок 6).

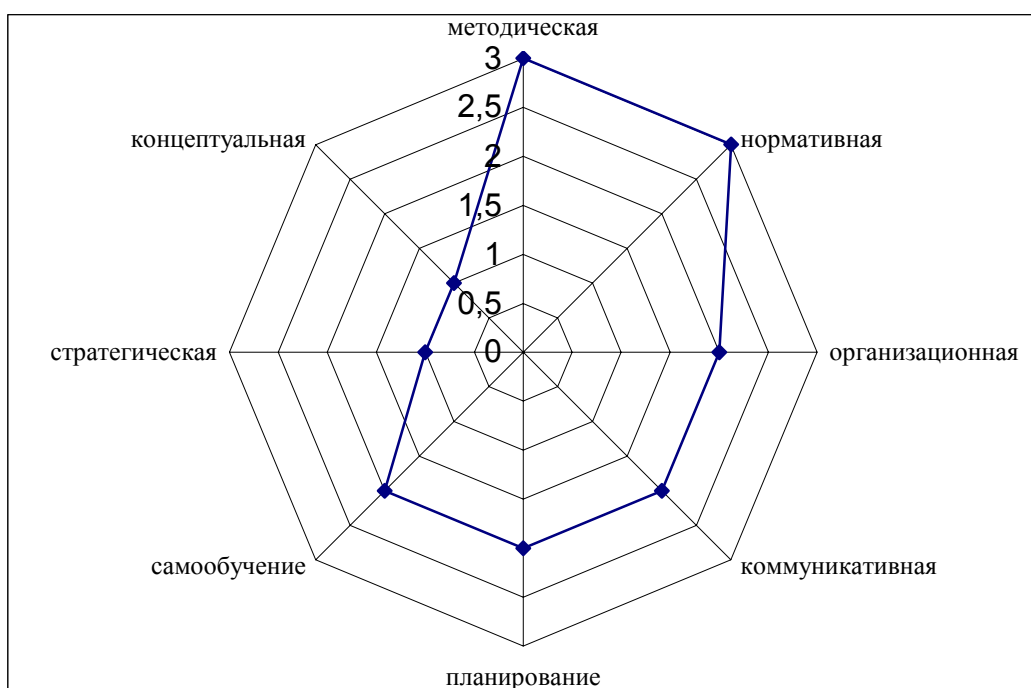


Рисунок 6 – Вариант проявлений компетенций у специалиста отдела труда и заработной платы

<sup>11</sup> Затраты предприятия на поиск и найм работника равны 2-3 размерам заработной платы по соответствующей вакансии, затраты на вновь принятого работника в период адаптации составляют 60–70% от предполагаемых затрат на оплату труда, кроме того на их профессиональное обучение на предприятии в течение первых трех месяцев тратится в среднем 161 час.

<sup>12</sup> Была проведена апробация предложенной методики, подтвердившая ее эффективность



Шаг 4. Определяется средний суммарный результат по оценкам всех участников процедуры, в соответствии с которым разрабатывается направление развития работника с учетом его компетенции.

Возникает следующий алгоритм инвестирования в человеческий капитал на предприятии (Рисунок 7):

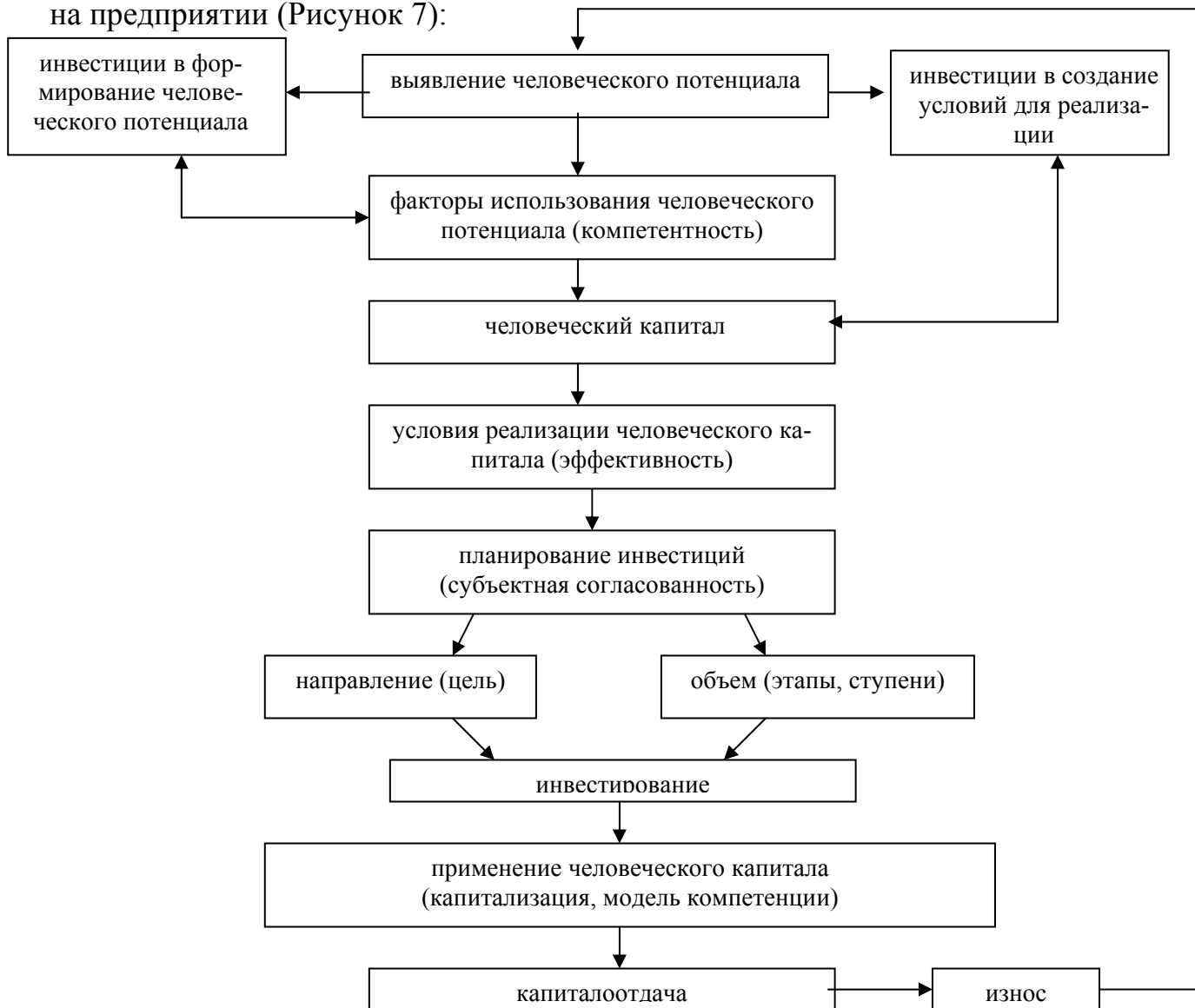


Рисунок 7 – Алгоритм инвестиционного процесса

Таким образом, подтверждение взаимобратного управляющего воздействия структуры человеческого капитала и инвестиций в него позволяет использовать компетентностный подход как основу для создания модели управления инвестициями в человеческий капитал.

По теме диссертации опубликованы следующие работы.

В журналах перечня ВАК:

1. Эрфурт К.А. Особенности капиталотдачи и износа человеческого капитала в хозяйственной практике России и их отражении в теории // Человек и труд. – 2006. – № 8. – С. 46–49 (0,46 п.л.).

В периодических и иных изданиях:

2. Эрфурт К.А., Карибова Л.В. К вопросу особенностей формирования отношений в социально-трудовой сфере // Экономические чтения: Доклады региональной научно-практической конференции, посвященной 40-летию экономического факультета. – Томск, 2004. Вып. VI. – С. 373–376 (0,252 п.л./0,126 п.л.)

3. Эрфурт К.А., Карибова Л.В. Система добровольного медицинского страхования как форма инвестиций в человеческий капитал // Актуальные проблемы экологии. Сборник научных работ (том 3 № 4) о здоровье человека. Материалы конференции. Томск: СГМУ Департамент природных ресурсов и охраны окружающей среды Администрации Томской области, 2004. – С.26–27 (0,19 п.л./0,095 п.л.).

4. Эрфурт К.А., Подопригора И.В., Карибова Л.В., Ильясов Д.Р., Косова Ю.В., Проскура Ю.В., Степаньков Е.А., Микушин Д.А. Формирование экономического мышления и его задачи в подготовке студентов инженерного ВУЗа // Проблемы инженерного образования: материалы региональной научно-методической конференции 20–21 апреля 2004г. / Томский государственный архитектурно-строительный университет. – Томск: Изд-во ТГАСУ, 2004. – С. 29–36 (0,49 п.л./0,06 п.л.).

5. Эрфурт К.А., Карибова Л.В. Управление развитием человеческого капитала – управление затратами // Энергия молодых – экономике России. Труды VI Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2005. – С. 344–346 (0,35 п.л./0,175 п.л.).

6. Эрфурт К.А., Карибова Л.В. Мотивация персонала в приложении к ожидаемым производительным результатам // Вестник Томского государственного архитектурно-строительного университета. – 2005. – № 2. – С. 42–47 (0,84 п.л./0,42 п.л.).

7. Малаховская М.В., Эрфурт К.А. Необходимость инвестиций как компонента экономической науки // Макроэкономические проблемы современного общества (федеральный и региональные аспекты): Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2005. – С. 137-139 (0,192 п.л./0,096 п.л.).
8. Эрфурт К.А. Износ как специфическое свойство человеческого капитала // Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие: Сборник материалов IV Международной практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2006. – С. 160–163 (0,19 п.л.).
9. Эрфурт К.А. Проблема обновления знаний работника в хозяйствующей практике предприятия // Теоретические проблемы экономической безопасности России в XXI веке. Труды II Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых – Томск: Изд-во Томского Политехнического университета, 2006. – С. 117–121 (0,18 п.л.).
10. Эрфурт К.А. Компетенция работника как управленческий механизм обеспечения эффективности производства // Современные аспекты экономики. – 2006. – № 16 (109). – С. 267–271 (0,31 п.л.).