что посеешь, то и пожнешь

инвестиции в формирование человеческого капитала крупного промышленного предприятия

По экспертным оценкам нематериальные активы, в состав которых обычно включают человеческий капитал, в крупных зарубежных компаниях может достигать 50-60% в структуре активов предприятия в целом [1]. К сожалению, данный показатель по промышленности Российской Федерации часто не превышает долей процента [2].

Горбунов В.Г.
канд. экон. наук, докторант Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина

В настоящее время человеческий капитал в большинстве случаев рассматривается как составляющая капитала предприятия нематериальной формы, частично входящая в состав интеллектуального капитала вместе со структурным и потребительским капиталом. При этом под потребительским капиталом понимается накопленный опыт и система долговременного взаимодействия с клиентами и поставщиками, а под структурным – используемые процессы и системы трансформации, накопления и использования знаний в организации.

Вместе с тем, природа человеческого капитала имеет двойственный характер. С одной стороны, он неотчуждаем от его носителя (сотрудника или группы сотрудников). С другой стороны, заключение долговременных отношений с предприятием, закрепляемое контрактом, позволяет рассматривать сотрудника с его навыками и компетенциями как часть капитала нематериальной формы, а в ряде случаев даже капитала предприятия материальной формы.

Так, включение человеческого капитала в состав капитала нематериальной формы

может быть подтверждено тем обстоятельством, что на период действия контракта знания и навыки сотрудника (не имеющие физически осязаемой формы) могут быть оценены в денежном выражении. На *рис. 1* показано место человеческого капитала в структуре капитала предприятия.

Практика использования человеческих ресурсов на отечественных промышленных предприятиях показывает, что, несмотря на достаточно высокий кадровый потенциал, его реализация затруднена вследствие целого ряда причин, среди которых можно выделить практическое отсутствие эффективных механизмов инвестирования в его формирование и реализацию, а также оценки эффективности инвестиций подобного рода. Это, в ряде случаев, несмотря на рост инвестиции



Рис. 1. Человеческий капитал в структуре капитала организации

человеческий капитал – совокупность коллективных знаний и компетенций сотрудников, которые могут быть использованы при реализации бизнес-процессов

предприятий в образование и повышение квалификации сотрудников ежегодно на 3-4% [3], не позволяет придать инвестиционной деятельности в данной сфере целенаправленный, последовательный характер, ориентированный на формирование стратегического человеческого потенциала организации – основы для создания долговременных конкурентных преимуществ.

В этой связи представляется целесообразным адаптация известных инструментов инвестиционного менеджмента к специфическим особенностям персонала предприятия как объекта инвестиционной деятельности, включая разработку комплексных инвестиционных проектов в данной области. Известно, что человеческий капитал может быть увеличен при помощи двух подходов: более полной реализации уже имеющихся у сотрудников знаний и компетенций, а также их приращения [1]. Указанные инвестиционные проекты могут быть ориентированы на привлечение новых сотрудников, подготовку и переподготовку имеющегося персонала, исследования для выявления скрытых резервов, формирование и финансирование целевого заказа для высших и средних специальных учебных заведений на подготовку будущих специалистов и т. д.

Очевидно, что эффективность инвестиций в человеческий капитал, которая должна быть доказана инвестору при разработке инвестиционного проекта, определяется выполнением двух основных условий: возможностью долговременного использования результатов инвестирования и существенного повышения на их основе эффективности использования всех других составляющих капитала организации для реализации выбранной стратегии.

Трудности и риски при выполнении первого условия связаны в первую очередь с тем, что человеческий капитал не может быть отчужден от его носителей – сотрудников организации, создающих добавленную стоимость. Это обстоятельство определяет необходи-

посещать и познавать

мость учета при разработке инвестиционного проекта возможности заключения долговременных контрактов и вероятности (по объективным и субъективным обстоятельствам) неисполнения сотрудником либо группой сотрудников (при реализации инвестиций в формирование команды) своих функций в полном объеме, в том числе вследствие увольнения. Последнее обстоятельство должно быть отражено в разделе анализа рисков инвестиционного проекта. При оценке рисков, связанных с возможностью долговременного использования сформированного человеческого капитала организации, должна быть определена вероятность возникновения профессиональных и общих заболеваний, уровень травматизма, вероятность незаключения нового или разрыва существующего контракта, распада команды сотрудников. Некоторые из перечисленных рисков в определенной степени зависят от возраста, физического и психологического состояния конкретных сотрудников, а также стажа их работы в организации. В этой связи для минимизации указанных рисков реализации инвестиционного проекта по формированию человеческого капитала должна сопутствовать (или предшествовать) разработка эффективной системы заключения контрактов с сотрудниками.

Суть второго условия эффективного инвестирования в человеческий капитал заключается в том, что для организации важны далеко не все навыки сотрудника, а только те, которые могут непосредственно использоваться в процессе функционирования организации в стратегической перспективе. Поэтому в разделе инвестиционного проекта, связанном с оценкой его эффективности, необходимо оценить, как повлияют на результаты деятельности организации инвестиции в развитие человеческого капитала в течение всего периода реализации стратегии. В качестве рисков в данном случае следует рассматривать вероятность возникновения несоответствия формируемых компетенций сотрудни-

некоторые компетенции человека могут принимать вполне осязаемые формы, поддающиеся оценке в результате рыночных отношений

ков стратегии организации в процессе ее реализации, а также ситуациям, связанным с необходимостью изменения деловых и функциональных стратегий.

Очевидно, что показатели эффективности инвестирования в человеческий капитал организации имеют разную значимость для внутренних и внешних инвесторов. Внешних инвесторов можно условно разделить на приобретателей акций и кредитодателей. Мелких инвесторов, приобретающих акции компании, в первую очередь интересует влияние реализуемых инвестиций в человеческий капитал на размер и возможность стабильного получения дивидендов. Для инвесторов, приобретающих крупные пакеты акций, инвестиции подобного вида являются признаком стабильного роста стоимости компании за счет увеличения таких ее составляющих, как интеллектуальный капитал, деловая репутация, уровень производственных, организационных технологий и т.д.

Для организаций, осуществляющих финансирование процессов инвестирования в человеческий капитал, особое значение имеет возможность предприятия на основе улучшения основных финансово-экономических показателей обеспечить оговоренные условия предоставления кредита.

Следует отметить, что в качестве инвестора в сфере формирования и реализации человеческого капитала крупных предприятий могут рассматриваться органы региональной и местной власти, для которых основными показателями эффективности подобных проектов являются повышение уровня жизни и улучшение условий труда сотрудников. Это, в свою очередь, обычно приводит не только к прямому, но и косвенному эффекту, связанному с ростом налоговых отчислений в бюджеты различных уровней и снижением затрат, вызванных временной или постоянной утратой трудоспособности.

Инвестиции в формирование человеческого капитала имеют важнейшее значение для менеджмента и непосредственно сотрудни-

посвящ
и поэтенд

ков организации. В данном аспекте инвестиции позволяют не только повысить эффективность использования всех материальных и нематериальных активов, но и сформировать корпоративную культуру, основанную на командном духе. Таким образом, при разработке инвестиционных проектов по формированию человеческого капитала необходимо учитывать интересы инвесторов различных типов.

Сказанное позволяет заключить, что при разработке инвестиционных предложений по формированию и реализации человеческого капитала необходимо учитывать его специфику, а также предусматривать мероприятия по минимизации сопутствующих рисков.

Литература

1. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. – М.: Поколение, 2007.
2. Просвирина И.И. Интеллектуальный капитал российских предприятий: оценка и перспективы // Инновации. – 2005. – №9.
3. Хотинская Г.И. Нематериальные активы как фактор повышения конкурентоспособности компании: финансово-экономический аспект // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – №5.

pn

V.G. Gorbunov,
Cand. Econ. Sci., Doctoral student of I.M. Gubkin Russian State University of Oil and Gas

Investments into human capital of a large manufacturer

The role of human capital is reviewed in the structure of corporate capital. Aspects are highlighted in the development of investment projects related to the generation and use of human capital of a major manufacturer, with likely risks factored in.