Сила... от ума

проблемы воспроизводства корпоративного человеческого капитала

Одним из результатов изменения модели российской экономики имело значительное сокращение масштабов государственного участия в большинстве процессов общественного воспроизводства. Негативные последствия такой трансформации наиболее сильно отразились на социальной сфере и сфере использования человеческого капитала, прежде всего, на сфере труда. Однако в настоящее время, несмотря на заявленные государственными властными структурами меры по реализации приоритетных национальных проектов, продолжается перенесение бремени заботы о воспроизводстве человеческого капитала с государственного уровня на носителей этого капитала.

Згонник Л.В.
канд. экон. наук, доцент Донского государственного технического университета (г. Ростов-на-Дону)

Сегодня часто возникает противоречие между наемными работниками и работодателями, желающими присваивать большую часть от использования человеческого капитала, причем капитала работников квалифицированных, профессионально подготовленных, с большим потенциалом здоровья как основного фактора стрессоустойчивости. С другой стороны, работодатель сталкивается с дилеммой: «Набирать ли более квалифицированный персонал с предоставлением ему соответствующего материального обеспечения или менее квалифицированный и переподготавливать его «под себя»?».

Рассмотрим возможность реализации данных альтернатив. Прежде всего, мы будем исходить из состояния *совокупного трудового потенциала* (в широком смысле слова, включая социально-психологические компоненты трудовой деятельности), то есть уровня подготовленности наемных работников к приложению своего человеческого капитала в соответствии с текущими и перспективными макроэкономическими запросами организации.

Первый фактор, определяющий уровень общего человеческого капитала (в трактовке Г. Беккера – знания и навыки, которым можно найти применение независимо от отрасли и сферы деятельности фирмы), определяется, прежде всего, доступностью профессионального образования.

В России по состоянию на 01.01.2007 г. среднедушевые денежные доходы в месяц составили 9111 руб. При этом стоимость обучения в 2005-2006 учебном году в среднем составила около 3250 руб. в месяц (то есть почти 36% месячного потребительского дохода).

В 2003-2006 гг. сократилось число студентов, обучающихся на бюджетной основе. Так, в 2005-2006 учебном году прием на платной основе в государственные и муниципальные вузы увеличился на 0,64%. В негосударственных вузах наблюдалось незначительное увеличение числа обучающихся (на 0,2%) при сокращении общего количества поступающих в государственные вузы на 2%.

По данным Института экономики переходного периода в 2006 г. прирост среднедушевых доходов населения составил 23,5%, а прирост бюджетных расходов на образование в расчете на 1 студента – 46%.

Все это означает, что государство постепенно дистанцируется от вопросов воспроизводства общего человеческого капитала. Отсюда следует, что если темпы роста среднедушевых доходов по субъектам Федерации существенно не изменяться в среднегодовом исчислении, то в зону риска по доступности платных услуг высшего образования войдут (и уже начали входить) большинство российских регионов.

Согласно бюджету-2007 г. прирост бюджетных расходов на образование в расчете на 1 студента составит 38,4%, что сделает данную тенденцию еще более выраженной [6]. В дальнейшем, на фоне значительной армии

руководителям предприятий следует ожидать усиления противоречий в сфере приложения трудового потенциала, порождаемых делением образования на массовое и элитарное

безработных (5,2 млн. чел. по состоянию на 01.01.2007 г.), теряющих общий и специальный уровень квалификации (т.е. общий и специальный человеческий капитал), живущих в условиях снижения уровня социализации (потери части социального капитала), руководителям предприятий следует готовиться к усилению противоречий в сфере приложения трудового потенциала, порождаемых делением образования на *массовое* и *элитарное*.

Представители *первого* потребуют значительных затрат на дополнительную переподготовку и формирование специального и узкоспециального человеческого капитала для повышения производительности труда и прибыльности фирмы. Представители *второго* – затрат на внутрикорпоративную социализацию, высокий уровень оплаты труда и дифференциации корпоративной стратегии мотивации и стимулирования труда. При этом первая группа будет более значительна по следующим основаниям:

– разрыв между средним доходом высших и низших 10% населения достигает по заработной плате 30-40 раз, а с добавлением, так называемой, скрытой заработной платы – 70-80 раз. По средним показателям неравенства Россия намного обогнала индустриально развитые страны и сравнялась с относительно бедными и социально дифференцируемыми государствами Латинской Америки [5];

– свыше половины населения России не имеют квалификационного ресурса (образование + навыки) того объема, когда он начинает эффективно работать как ресурс, и лишь около 8% имеют рабочую силу того качества, которая позволяет рассматривать ее как потенциальный или реальный капитал;

– около 20% населения имеют нулевой показатель по шкале социального ресурса, то есть каждый пятый россиянин находится в состоянии абсолютного одиночества, исключен из числа имеющих если и не реальную, то потенциальную поддержку и даже просто общение [3].

Таким образом, пятая часть населения России подвержена значительной маргинализации,

утрачивает свой социальный капитал как основу адаптации к изменяющимся внешним условиям, в том числе принятия каких бы ни было корпоративных ценностей и установок.

Таким образом, учитывая макроэкономические показатели воспроизводства общего человеческого капитала, можно говорить о том, что в массе своей работодатель будет вынужден подстраивать наемный персонал «под себя» и реализовывать программы сохранения и восполнения уже имеющегося корпоративного человеческого капитала. Необходимость данных мер работодателей можно проиллюстрировать следующим образом.

В 2003 г. до 70% всех убытков компаний происходили по вине сотрудников или с их участием, в 2006 г. – 90%. Сотрудниками московской фирмы ЦДЛ «Антей» было проведено 5 тыс. проверок на предприятиях и выявлено около 10 тыс. человек, чьи действия привели к убыткам на сумму около 3 млн. долл. [1]

Комплекс мер тактического и стратегического характера, направленных на воспроизводство корпоративного человеческого капитала должен включать два базовых направления: *материальное обеспечение* процессов самовоспроизводства и воспроизводства наемных работников и их *социальное обеспечение*, то есть материальную и социальную ответственность корпорации перед наемными работниками.

Взаимосвязь материального и социального на сегодняшний день более усилилась, чем в 1990-е годы. Так, за период 2004-2007 гг. увеличилась значимость таких показателей при выборе сферы приложения человеческого капитала, как предоставление социальных гарантий, дополнительный социальный пакет, возможность профессиональной реализации, престижность работы [2]. За 8 лет (1996-2004 гг.) доля работников, считающих оплату своего труда справедливой, снизилась в 7 раз.

Главным фактором в определении достойного уровня оплаты труда постепенно становятся субъективные оценки работниками *значимых сторон труда* [8]. Данную тенденцию под-

твердает образование в России социального слоя «работающих бедных».

Установленные государством нормы в сфере оплаты труда и налогообложения ограничивают возможности увеличения затрат предприятий на повышение материальной и социальной обеспеченности воспроизводства человеческого капитала. Так, например, льготы, закрепленные в Налоговом кодексе РФ и связанные с обучением работников, не касаются обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

Часть затрат, связанных с подготовкой и переподготовкой работников, можно отнести на себестоимость выпускаемой продукции или оказываемых услуг (не более 4% фонда оплаты труда предприятия), но в таком случае мы должны увеличивать цену реализации продукции (услуг), чтобы получить заданную норму прибыли. В условиях усиления конкуренции особенно со стороны иностранных товаропроизводителей данные меры неэффективны.

Одним из условий и получения налоговых льгот, и отнесения затрат на переподготовку на себестоимость продукции является наличие государственной лицензии и аккредитации у организации, предоставляющей образовательные услуги. Таким образом, предприятия оказываются в своеобразной *«институциональной ловушке»*.

С одной стороны, затраты на переподготовку кадров необходимы в условиях увеличения темпа обновления знаний и информации, а также наличия в совокупной рабочей силе большой группы наемных работников, получивших профессиональную подготовку в период административно-плановой экономики. С другой стороны, государство отстранилось от социально-профессиональных проблем населения, не создает стимулов для их решения на микроуровне.

Одним из возможных направлений сокращения масштабов данной проблемы для предприятий является создание корпоративных университетов, собственных центров по переподготовке и стимулирование наставничества. В краткосроч-

ном периоде создание корпоративных университетов и учебных центров требует значительных материальных вложений. Но реализация в рамках обучающих программ стратегических целевых установок компании позволит в перспективе сократить расходы на поддержание должного уровня организационной культуры и корпоративного поведения за счет первичной внутрифирменной социализации работников в рамках неформальных норм компании.

Классическим примером в этом смысле является индийская компания Infosys и шведская компания Skandia. В России учебные центры создаются, как правило, на предприятиях сферы естественных монополий и с очень большим штатным числом сотрудников. Малый и средний бизнес, наиболее приближенный к потребностям населения и решающий проблему безработицы на местах, остается в аутсайдерах. Хотя, например, в сфере франчайзинга данное положение для малого бизнеса не столь критично.

На макроуровне решение проблемы профессионально-квалификационной обеспеченности населения может быть осуществлено посредством введения обязательного государственного прогнозирования и мониторинга функционирования системы образования, создания и развития механизма софинансирования отраслевых образовательных учреждений.

Другой фактор, комплексно воздействующий на уровень общего и корпоративного человеческого капитала, это *фактор здоровья.* Физическое здоровье, оцениваемое на уровне хорошего и удовлетворительного, имеют около 29% россиян, при этом 31,1% населения России негативно характеризуют свой биологический ресурс [3].

В 2006 г. на реализацию национального приоритетного проекта в сфере здравоохранения было потрачено около 10% совокупных расходов государства по данному направлению. Фактическое расходование средств на проведение дис-

около 20% населения имеют нулевой показатель по шкале социального ресурса, то есть каждый пятый россиянин находится в состоянии абсолютного одиночества

пансеризации работников бюджетной сферы в 2006 г. было на уровне 80%, оплата услуг по дополнительной диспансеризации работающих граждан и оказанию им первичной медико-санитарной помощи – 56%.

Результаты исследования доступности населения к первичной медицинской помощи свидетельствуют, что данный вид помощи организован таким образом, что людям, наиболее в ней нуждающимся, труднее всего ее получить. Также наблюдается зависимость между уровнем материального обеспечения и проблемами получения первичной медицинской помощи.

Среди материально благополучных категорий населения доля тех, кто будет получать помощь при возникновении проблем со здоровьем в своем амбулаторно-поликлиническом учреждении, существенно меньше [4]. Соответственно, если забота о здоровье (решение как возникших проблем, так и их профилактика) перекладывается на плечи населения, то их эффективное решение может быть только в случае роста материального благосостояния: по состоянию на 01.01.2006 г. расходы домохозяйств на услуги здравоохранения составляли около 1% потребительских расходов.

Слабое участие государства в решении проблем здравоохранения – один из факторов низкой отдачи инвестиций в человеческий капитал, снижения эффективности мотивационных механизмов корпоративного уровня. Данная проблема актуальна не только для России, но и для большинства западных стран, где происходит установление доминанты интеллектуального труда и увеличение его интенсивности.

Так, в Великобритании расходы компаний, связанные с болезнью сотрудников, выросли в 2006 г. с 558 до 601 фунтов стерлингов (прирост 7,15%). 39% работодателей признает, что в их компаниях увеличилось число сотрудников, страдающих от стрессов.

отечественный работодатель будет вынужден подстраивать наемный персонал «под себя», сохранять и восполнять уже имеющийся корпоративный человеческий капитал

При этом 62% предприятий имеют практику привлечения штатного медицинского персонала. В России затраты на охрану здоровья и труда персонала в 2003 г. составляли 9,4%, в 2004 г. – 7,2% социальных инвестиций российского бизнеса [7]. Снижение объема инвестиций отечественных компаний в поддержание здоровья субъектов корпоративного человеческого капитала подтверждает отсутствие на макро– и микроуровнях стимулов к его воспроизводству. С другой стороны, это может свидетельствовать о том, что руководство предприятий и организаций еще не осознало в полной мере значения фактора здоровья для повышения производительности труда и прибыльности компании в целом.

снижение доступности профессионального образования для большей части населения России негативно влияет на «качество» человеческого капитала и его последующую реализацию на корпоративном уровне

Следовательно, снижение доступности профессионального образования для большей части населения России, а также его дифференциация на массовое и элитарное негативно влиеяет на «качество» человеческого капитала и его последующую реализацию на корпоративном уровне. Для предприятий данная ситуация приведет к сокращению производительности труда, увеличению затрат на подготовку и переподготовку кадров.

Взаимосвязь уровня благосостояния населения, его профессионально-квалификационного уровня и потенциала здоровья имеет системный характер. В современной России он проявляется в виде прямой зависимости между низким уровнем материальной обеспеченности населения, отрицательными показателями его биологического ресурса и низким уровнем общей квалификации.

Отсутствие со стороны государства действенных стимулов для воспроизводства потенциала образования и здоровья снижает результативность вложения в корпоративный человечес-

в 2003 г. до 70% всех убытков компаний происходили по вине сотрудников или с их участием, в 2006 г. – 90%

кий капитал как в краткосрочном периоде, так и в перспективе. Решение данной проблемы возможно за счет:

– введения обязательного государственного профессионального мониторинга функционирования системы образования;

– создания и внедрения в практику механизмов государственно-частного софинансирования отраслевых учебных заведений;

– организации корпоративных университетов (учебных центров).

Литература

1. Аминов А.А. Управление кадровыми рисками. Автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – М., 2007. – 25 с.
2. Верлина Ю. Будущее трудовых циников / Верлина Ю., Строганов Р. // Harvard Business Review Россия. – 2007. – № 8. – С. 19-22.
3. Давыдова Н.М. Методика расчета ресурсной обеспеченности при анализе социальной стратификации / Давыдова Н.М., Тихонова Н.Е. // Социс. – 2006. – № 2. – С. 29-41.
4. Панова Л.В. Неравенства в доступе к первичной медицинской помощи / Панова Л.В., Русинова Н.Л. // Социс. – 2005. – № 6. – С. 127-136.
5. Проблема бедности в России и Украине / Блинов А. // Экономист. – 2006. – № 6. – С. 62-67.
6. Российская экономика в 2006 году. Тенденции и перспективы. (Выпуск 28). – М.: ИЭПП, 2007. – 751 с. – ISBN 978-5-93255-197-4.
7. Социальные инвестиции компаний: закономерности и парадоксы / Балацкий Е. // Экономист. – 2005. – № 1. – С. 64-80.
8. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации / Темницкий А.Л. // Социс. – 2005. – № 5. – С.81-88.

КЭ