

Секция «Управление инновациями в экономике»

ТЕОРИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА», КАК КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ОСНОВА ИННОВАЦИОННОЙ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

А.А. Бойцов

Научный руководитель Е.Н. Кононова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Теория «человеческого капитала» явилась прорывной идеей второй половины XX века. В ее создании выделяют основополагающую роль тройки профессоров из Чикагского университета: Теодора Шульца, Джейкоба Минсера и Гэри Беккера[1]. Вклад последнего в теорию «человеческого капитала» наиболее значим, так как именно Г. Беккер рассматривал общество и происходящие в нём процессы с экономической стороны [2;3]. Главная общепризнанная новизна концепции заключалась в признании, что не только вложения в материальный капитал доходны для бизнеса, но и затраты на работников, прежде всего в развитие их квалификации, приносят не меньший доход, являются капиталом. Г. Беккер определял человеческий капитал, как имеющийся у каждого запас знаний, навыков и мотиваций. В процессе дальнейшего развития данного учения появились и такие понятия, как «интеллектуальный капитал», «социальный капитал» и др.. Последнее делает акцент на продуктивности и выгоды затрат не только в индивидуальные способности и компетенции работников, но и в развитие сплоченности коллектива, формирование командного духа, обеспечение благоприятного психологического климата в организации, создание мотивации приверженности компании.

Российские ученые продолжают исследование различных аспектов теории «человеческого капитала», включая вопросы ее практического применения. Среди них вопросы оценки развитости человеческого капитала в регионах и его влияния на инновационное развитие территорий [4]. Продолжаются дискуссии о месте категории «человеческий капитал» в системе других понятий (человеческие ресурсы, человеческий потенциал и др.). Рассматриваются структурные характеристики человеческого капитала. В частности, выделяются такие его составляющие как трудовой капитал, здоровье, образование, мобильность, мотивация трудовой деятельности, социальный капитал и бренд-капитал [5]. В российских и зарубежных изданиях три последних элемента в аспекте человеческого капитала являются наименее изученными, поэтому в своем исследовании мы уделили основное внимание именно им.

Современные российские системы управления персоналом организаций нацелены преимущественно на повышение производительности отдельных работников, совершенствование технической оснащенности их труда и соблюдение трудовой дисциплины. В то время как практика по управлению человеческими ресурсами, основанная на теории «человеческого капитала», предусматривает создание условий, в которых у работников формируется высокая мотивация в опережающем развитии компетенций, формировании слаженных команд, позволяющих достигать высокого уровня коллективного результата.

Значимыми аспектами учета концептуальных идей теории человеческого капитала в российской практике, на наш взгляд, являются, во-первых, повышение общей рентабельности бизнеса и труда, поскольку капитал как экономическое явление требует определенных сроков окупаемости. Во-вторых, при осуществлении затрат на подготовку и переподготовку кадров и принятии решений о субъекте финансирования (фирма,

государство, работник) необходимо принимать во внимание универсальность или специфичность приобретаемых новых компетенций (знаний, умений, опыта) и возможности их использования только в рамках данной бизнес-структуры или более широкого экономического пространства. В-третьих, для развития человеческого капитала требуется формирование соответствующей мотивационной структуры персонала, которая включает не только удовлетворение материальных потребностей работников, но и потребность в регулярном повышении квалификации, сотрудничестве для достижения общей цели, партнерских отношений наемных работников и предпринимателей.

Одним из новых инструментов решения указанного комплекса задач является, на наш взгляд, бестарифная система оплаты труда (БСОТ), возможности которой существенно расширились в результате рыночной трансформации экономики. Ее анализу посвящены некоторые публикации [6;7]. В традиционной тарифной системе оплаты труда имеются свои сильные стороны: учет индивидуальных достижений и трудового поведения, единообразные и понятные, во многом объективные критерии начисления заработной платы, одинаковый подход к разным работникам, обеспечивающий принцип справедливости. Вместе с тем, тарифная система не нацеливает на конечные результаты функционирования организации, не ориентирует на групповую сплоченность. Она проявляет свои сильные стороны только в стандартных условиях труда, преимущественно и проблематична для творческих видов деятельности, при вероятностном результате, например в научных исследованиях, создании и внедрении инноваций.

При БСОТ усложняется ведение финансовой деятельности предприятия, но вырастает заинтересованность работников в результате коллективного труда, так как заработная плата зависит как от общего результата, так и от персонального вклада в его достижение. Повышается вовлеченность персонала в выработку оптимальных решений и его мотивация на достижение не только индивидуального, но и конечного результата, увеличивается производительность труда и прибыль предприятия. БСОТ имеет и свои издержки и недостатки, которые необходимо учитывать при ее внедрении. Наибольшие сложности возникают при определении критериев и инструментов при планировании фонда заработной платы и его распределения между структурными подразделениями, рабочими группами, бригадами и отдельными работниками. Возникают проблемы по поиску оптимальных методик определения вклада отдельных работников (например, коэффициента трудового участия), трудно избежать субъективизма и связанной с этим демотивации персонала.

Конкуренция бизнеса за наиболее ценный человеческий капитал нередко ведется за счет более высокой оплаты труда, но здесь есть определенные ловушки. В своих работах Г.Беккер предупреждал, что существует некоторый барьер (дилемма работа-досуг), при достижении которого трудящийся предпочитает досуг работе. То есть при достижении некоторого уровня заработной платы или условий жизни работник перестаёт стремиться к большему и «останавливается». Важно, чтобы к этому времени менеджмент фирмы смог сформировать и другие мотивы, позволяющие реализоваться человеческому капиталу: интерес к рабочему процессу и его результатам, потребность реализоваться в выбранной профессии и в данной организации, стремление к карьерному росту, успеху и достижениям.

Процесс повышения рентабельности являясь важным условием функционирования любого капитала, требует от организации тщательного обоснования не только наиболее стимулирующих форм оплаты труда, но и оценки экономической эффективности затрат на все виды операций по управлению персоналом (подбор и отбор, обучение, управление адаптацией, мероприятия по сплочению коллектива и др.). А значит в управлении персоналом важно рассматривать альтернативные методы и процедуры, оценивать сравнительные затраты и результаты и выбирать наиболее эффективные.

Повышение рентабельности человеческого капитала и окупаемости затрат фирмы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала может вступать в противоречие с такой специфической чертой данного капитала, как мобильность.

Полученные навыки и умения могут начать приносить прибыль конкурентам в случае увольнения работника из фирмы. Г.Беккер разделял все знания на «общие» - распространённые знания, имеющие широкое распространение, и «специфические» - соответствующие узкой области применения. Оба типа знаний повышают качество «человеческого капитала», однако инвестиции в «общие» знания экономически невыгодны предприятию. И наоборот «специфические» знания не только вероятнее всего окупятся, но и повысят шанс того, что работник останется в данной организации, чтобы получать плоды своего возросшего потенциала. В интересах предприятия развивать у работников эти «специфические» знания. К примеру, использование собственного программного обеспечения, станков, компетенций, использующихся только в данной отрасли, на данном хозяйственном объекте. Если предприятие сможет организовать рабочий процесс с преобладанием «специфических» знаний (к примеру производство с очень узкой специализацией работников), оно сможет не только повысить качество работы, но и создать себе устойчивый кадровый состав. Для государства же затраты на подготовку универсальных компетенций рентабельны в том случае, если работник остается работать в стране и приумножать ее ВВП. Практика некоторых регионов по оплате обучения студентов из бюджетных средств с контрактным обязательством отработать после завершения учебы некоторое время на конкретных рабочих местах в организациях региона соответствует концепции человеческого капитала и обеспечивает право того, кто профинансировал развитие данного капитала на получение соответствующего дохода. Пока эта практика не распространится на людей, получивших образование за бюджетный счет, но работающих за границей, государство выступает в образовательной сфере по отношению к ним благотворителем, а не соучастником софинансирования человеческого капитала.

Таким образом, концепция человеческого капитала, зародившаяся почти полвека назад, продолжает развиваться и ее идеи являются полезными для внесения инновационных элементов не только в систему управления персоналом на российских предприятиях, но и для конструирования процессов финансирования образовательной сферы в стране и регионах.

Список использованных источников

1. Ядгаров Я. С. Место и роль теории человеческого капитала в новейшей истории экономической мысли // Историко-экономические исследования. 2016. №2. - С. 265–277.
2. Беккер Г. Экономический взгляд на жизнь / Г. Беккер//Мировая экономическая мысль: сквозь призму веков: в 5 т./науч.-ред.. Г. Фетисов [и др.]. Т. 5. Кн. 1: Всемирное признание: лекции нобелевских лауреатов. – М. Мысль, 2004. – С. 688–706.
3. Becker G.S. Journ. Polit. Econ. 1962, vol. LXX, p. 9–49; Oi W.Y Journ. Polit. Econ. 1962, 70, p. 538–565.
4. Грачев С.А., Человеческий капитал как ресурс инновационного развития региона ./ С.А.Грачев, О.А. Доничев, Т.Б. Малкова. //Экономический анализ: теория и практика.- 2016, №,-С 64– Режим доступа:<http://www.fin-izdat.ru/journal/analiz/> (дата обращения 12.11.2024)
5. Иванова Т.Ю., Гафурова А.А.-А. Теория и практическая реализация человеческого капитала: проблемы и противоречия.// Региональная экономика: теория и практика. 2015, №48- С. 47–60.
6. Гриценко М. Ю. Бестарифная система оплаты труда// Школа науки. 2018. №10 – С. 44–45.
7. Хаваа А. А., Тумен А. Опыт применения бестарифной системы оплаты труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №