

## Особенности внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал в России

*Погорелко М.А.*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова*

В условиях формирования инновационной экономики в России уровень человеческого капитала становится не только фактором экономического роста, но и определяет конкурентоспособность и соответствующее место страны в мировой экономике. Согласно Беккеру [Becker, Human Capital, 1964], человеческий капитал - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций [3]. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. Беккер разделял человеческий капитал на общий и специфический. В модели Беккера предполагается, что для фирм наиболее безопасной стратегией является инвестирование в специфический капитал, т.к. в этом случае работник не сможет реализовать в другой компании особые навыки полученные на прежнем рабочем месте. Однако, существуют и противоположные мнения. Так теория карьерной мобильности [Sicherman, Galor, 1990], наоборот, предполагает, что работник, работая на одном рабочем месте, накапливает опыт, увеличивает свой специфический человеческий капитал для того, чтобы претендовать на другую, более привлекательную позицию в другой компании [6]. Далее рассмотрим на конкретном примере, насколько справедлив данный подход.

РСПП и Ассоциация Менеджеров России с 2001 года проводят масштабные исследования в области анализа социальных отчетов предприятий России [4]. Ведущие менеджеры этих организаций считают, что инвестирование фирмы в человеческий капитал наиболее полно реализуется в рамках корпоративной социальной ответственности. Это понятие претерпело ряд изменений и первоосновы можно найти в американской управленческой теории. В 50-х годах было разработано немало значимых концепций, таких как «социальная ответственность бизнеса», «корпоративная социальная восприимчивость», «корпоративная социальная добросовестность». Согласно РСПП, Основные компоненты корпоративной социальной ответственности – это инвестиции в человеческие ресурсы, охрану труда, и местные сообщества.

По данным, опубликованным в отчете Ассоциации Менеджеров [7], доля компаний с наличием мероприятий в сфере управления человеческими ресурсами составляет 86%, доля компаний с наличием мероприятий по сохранению знаний в связи с уходом сотрудников составляет 84%. По результатам тех же исследований подсчитано, что доля расходов от прибыли организаций, направляемая на обучение и развитие сотрудников составляет в среднем всего 1%. Эксперты и крупные работодатели сходятся в мнении, о том, что этот процент должен быть повышен. По данным сборника корпоративных практик [5] мы выделили компании, уделяющие особое место обучению сотрудников. Пивоваренная компания «Балтика» с 2006 года к 2009 увеличила вдвое число сотрудников, прошедших обучение по управленческой программе, со 194-х человек до 380-ти. Объединенная компания «РУСАЛ» в 2008 году запустила 22 модульных программ по повышению квалификации сотрудников, с бюджетом отдельных программ до 400 тыс. рублей. «Северсталь» ключевое место отдала выявлению сотрудников с высоким лидерским потенциалом, с дальнейшим развитием талантов. По итогам пятилетней программы, каждый год 80% обученных участников переходили на более высокие и сложные должности. Авиакомпания «Трансаэро» в 2008 году смогла предоставить дополнительное образование 1800ти сотрудникам, причем каждый мог выбрать несколько направлений.

Однако остается немало вопросов об оптимизации процессов дополнительного образования. Наряду с позитивными результатами образовательных практик существует множество проблем. Нами был тщательно проанализирован опыт в области инвестирования в человеческий капитал компании ОАО «МОЭСК» [8]. Согласно социальной отчетности предприятия в 2009 году, общий процент всех социальных расходов на рабочую силу от выручки составил 10,8. Инвестиции в развитие сотрудников как доля от ФОТ – 0,6%. Расходы на обучение сотрудников возросли с 38143000 в 2007 году до 45435000 в 2009 году. Наряду с полученными позитивными результатами образовательных программ, компания столкнулась серьезной проблемой потери квалифицированных специалистов. Контракты, заключенные с целью ограничения выхода из компании сотрудников, получивших дополнительную квалификацию, оказались неэффективны.

Нам представляются целесообразными следующие пути решения проблемы сохранения ценных кадров. Во-первых, это формирование резервного фонда для повышения заработных плат. Во-вторых, это нематериальное стимулирование ценных кадров. В-третьих, это совершенствование системы заключения контрактов с работниками, получающими дополнительное образование.

Приведенные в сборниках корпоративных практик расчеты эффективности социальных инвестиций крупных российских компаний [2] свидетельствуют о высокой отдаче инвестиционных вложений в образовательную сферу, что способствует росту качества жизни населения, развитию производственно-экономической базы предприятий и полностью подтверждают целесообразность выделения системы дополнительного профессионального образования в число приоритетных направлений развития инвестиционной деятельности

### **Литература.**

- Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. СПб: Питер, 2001.
- Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год / Под общей ред. С.Е. Литовченко – М.: Ассоциация Менеджеров, 2008.
- Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Новосибирск, 2000.
- Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / Под общ. ред. И.Ю.Беляевой, М.А.Эскиндарова. – М.: КноРус, 2008.
- Сборник корпоративных практик социальной направленности / Под редакцией Шохина. М., 2009 г.
- Sicherman, Nachum & Galor, Oded, A Theory of Career Mobility // Journal of Political Economy, University of Chicago Press, 1990. vol. 98(1), p 169-92.
- People investor–2010 [Электронный ресурс] / Электрон. дан. - М., 2005.- Режим доступа: [http://www.peopleinvestor.ru/uploads/analythics/people\\_investor\\_2010.pdf](http://www.peopleinvestor.ru/uploads/analythics/people_investor_2010.pdf). свободный. - Загл. с экрана.
- Комитета кадров и вознаграждения ОАО «МОЭСК» // Московская объединенная электросетевая компания: [Электронный ресурс] / Электрон. дан. - М., 2010. Режим доступа: [http://www.moesk.ru/invest\\_news/Otchetnaya%20informatsiya/Godovyie%20otchety/index.php](http://www.moesk.ru/invest_news/Otchetnaya%20informatsiya/Godovyie%20otchety/index.php). свободный. - Загл. с экрана.