

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

О.А. Нагорная

канд. экон. наук, доц., Украинский научно-исследовательский и учебный центр проблем стандартизации, сертификации и метрологии, г. Киев, Украина

Н.В. Молнар

*Черкасский государственный университет им. Б.Хмельницкого,
г. Черкассы, Украина*

Изменения в технологиях, инновациях, постоянно изменяющиеся условия конкурентной борьбы, растущие требования потребителей требуют от предприятий постоянной работы над повышением компетентности своего персонала. Такая работа основывается на выявлении потребности в улучшении, что в свою очередь предполагает непрерывный процесс анализирования качества человеческих ресурсов организации, определение направлений улучшения и постановку задач, решаемых обучением персонала. Можно, на наш взгляд, говорить о влиянии обучения персонала на процесс целенаправленного формирования человеческого капитала организации. Актуальность рассмотрения такого подхода не вызывает сомнений.

Анализ источников по исследуемой и смежным проблемам показал, что проблема формирования человеческого капитала исследована достаточно разносторонне. В историческом аспекте: в XVIII-XIX вв. проблемой занимались У.Петти, А.Смит, К.Маркс, Дж. Милль, Ф.Лист, Д.Маккулох, Й.Тюнен. В XX в. – Ф.Махлуп, Т.Шульц, Г.Беккер, Й.Бен-Порэт, Е.Гришнова, А.Добрынин, С.Дятлов, С.Курганский, О.Билык, С.Семькина, М.Журавлев. Отдавая должное этим разработкам, нужно вместе с тем отметить, что особенности оценки человеческого капитала организации при формировании цены ее капитала не были предметом широкого научного изучения и не получили отражения в отечественной и зарубежной литературе. В стоимость активов украинских предприятий никогда не включалась стоимость человеческого капитала организации в денежном выражении.

Остаются слабо освещенными в литературе, но представляющими особый интерес вопросы сопоставления количественной и качественной оценки человеческого капитала организации.

Объектом нашего исследования является формирование человеческого капитала организации как результата процесса обучения.

В контексте достижения поставленной цели были поставлены следующие задания:

- определить количественную и качественные характеристики человеческого капитала организации;
- отследить взаимосвязь процессов формирования индивидуального человеческого капитала и человеческого капитала организации;

- рассмотреть процесс обучения персонала в контексте создания человеческого капитала предприятия.

Выделяя категорию «человеческий капитал организации» из множества категорий, используемых для описания человеческих ресурсов предприятия, мы стремимся разделить количественные и качественные характеристики человеческого капитала организации.

С количественной стороны человеческий капитал организации представляет собой, на наш взгляд, стоимость ее человеческих ресурсов, представленную как совокупная оценочная стоимость постоянных работников предприятия, скорректированную на гудвил кадрового потенциала организации. Расчет происходит в несколько этапов. На первом – определяется оценочная стоимость каждого постоянно работающего сотрудника предприятия, определяемая умножением его годового фонда заработной платы на коэффициент - гудвил кадрового потенциала работника (Гкпр). На втором этапе суммируются стоимости каждого работника предприятия. На третьем – полученная сумма умножается на гудвил кадрового потенциала предприятия (Гкпп).

При расчете стоимости человеческого капитала организации учитывается только стоимость постоянно работающих. Стоимость временных работников и сезонных – не учитывается. Более того, затраты предприятия на обучение и адаптацию временных и сезонных работников понижают стоимость человеческого капитала организации как прямо, так и косвенно – через снижение гудвил кадрового потенциала предприятия (при значительном удельном весе численности временных и сезонных работников в общей численности персонала предприятия). Гудвил кадрового потенциала предприятия – это интегрированная величина, сочетающая в себе количественные и качественные оценки.

Современные управленческие модели позволяют в полной мере определить стоимость человеческого капитала организации в денежном выражении, поскольку дают возможность учитывать в денежном выражении заработную плату каждого сотрудника и затраты предприятия, понесенные на его адаптацию, обучение, аттестацию и т.д. Это деньги, вложенные в человеческие ресурсы предприятия в надежде на получение прибыли. Эти затраты можно учитывать и через коэффициент - гудвил кадрового потенциала работника. Чем выше гудвил кадрового потенциала работника тем сложнее предприятию поддерживать стоимость человеческого капитала предприятия – не просто найти на рынке труда работника, замещающего уволенного высококвалифицированного, в обучение и продвижение которого вложены значительные средства. Затраты на коллективное обучение влияют на гудвил кадрового потенциала предприятия. На этот коэффициент влияют также качественные параметры персонала, например, креативность. Количественные параметры прямо учитываются в затратах организации. Качественные - учитываются через Гкпр и Гкпп.

Большинство авторов рассматривает человеческий капитал только через качественные параметры. Так, Журавлев М.С. определяет человеческий капитал как приобретенные, накопленные, заслуженные ценности человека, выраженные

в его физико-физиологических особенностях, знаниях, умениях, интеллектуальных способностях, позволяющих при их использовании получать доход в натуральном или не натуральном выражении с целью удовлетворения потребностей [1]. Совершенно очевидно, что такая трактовка объединяет в себе два подхода: определение рабочей силы К. Марксом [2] и современные подходы о цели участия в производстве – удовлетворение потребностей.

Особого внимания заслуживает разработка Билык О.Н. теоретико-методических и прикладных основ исследования понятий «мобильность» и «миграция» населения с точки зрения теории человеческого капитала [3]. Предложенные Билык О.Н. подходы касались национального человеческого капитала, однако, с нашей точки зрения, их использование возможно и на микроуровне. Согласившись с автором, что «реализованная мобильность» есть актив человеческого капитала и опираясь на трактовку мобильности на личностном уровне как способность индивида качественно усовершенствоваться и быстро адаптироваться к новым условиям жизни, способность к целенаправленному изменению своего социального статуса, профессиональной принадлежности, сферы занятости, виду трудовой деятельности, рабочего места, территории проживания и т.п. [3] мы предлагаем рассмотреть «реализованная мобильность» в контексте взаимосвязи человеческого капитала работника и человеческого капитала организации. Ключевые направления человеческой мобильности: образовательное, профессионально-квалификационное, интеллектуальное и территориальное оказывают значительное влияние на формирование, прежде всего, человеческого капитала отдельного работника. Для организации некоторые направления человеческой мобильности нежелательны и могут привести к снижению стоимости ее человеческого капитала. Если работник способен быстро адаптироваться на новом месте работы, хорошо усваивает новые знания, адаптируется к трудовому коллективу, быстро восстанавливает трудовые навыки, утраченные в период безработицы, то это снижает затраты организации на начальном этапе адаптации работника и в дальнейшем, повышает эффективность средств, вложенных в его обучение. Это повышает гудвилл кадрового потенциала предприятия и стоимость человеческого капитала организации. Если же работник сконцентрирован на личной карьере и личном интересе как главном мотиве поведения, то его высокая мобильность обернется потерей средств, вложенных в его адаптацию и дальнейшее обучение. Исходя из этого, активизация индивидуальной мобильности рабочей силы должна, на наш взгляд, рассматриваться как ключевое задание структурных подразделений предприятия, занимающихся кадрами и учитываться при разработке кадровой политики. С другой стороны, политика активизации должна сочетаться с продуманной системой мотивации работников высокой квалификации, склонных к территориальной мобильности. Таким образом, из внутренних факторов, которые определяют индивидуальную мобильность рабочей силы предприятия следует выделить систему мотивации персонала как элемент корпоративной культуры. Неоднозначное значение для организации имеет территориальная мобильность ее рабочей силы. Готовность работника к переез-

ду на новое место работы (для работы в филиале организации в другом регионе страны, в другой стране), что широко практикуется крупнейшими корпорациями мира и входит в их корпоративную культуру, позволяет организациям обеспечивать высокопрофессиональными кадрами новые структурные подразделения и укреплять старые. Такое передвижение кадров позволяет экономить время и средства на подготовку кадров и увеличивает стоимость человеческого капитала организации в целом. Косвенное подтверждение этого – включение в контракты сотрудников пунктов об их согласии к такому перемещению и использование в практике индивидуального обучения персонала при продвижении его по карьерной лестнице длительных стажировок в зарубежных филиалах фирмы. Вполне понятно, почему затраты на такое передвижение кадров фирма берет на себя. С другой стороны, миграция персонала фирмы в другую страну, переход на другую фирму означает потерю средств, вложенных в обучение уволившегося работника и затраты на обучение нового сотрудника, что снижает эффективность работы по увеличению стоимости человеческого капитала предприятия.

Большинство качественных характеристик человеческого капитала могут быть приобретены или усовершенствованы при обучении персонала. Выстраивая систему обучения персонала предприятие преследует множество целей: повышение стоимости человеческого капитала организации, улучшение качества принимаемых управленческих решений, повышение качества продукции и т.д. В Украине с 2011 года действует ДСТУ ISO 10015: 2008 «Руководство по обучению персонала», которое призвано помочь организациям в вопросах, касающихся обучения персонала. Во вступлении к руководству сказано о том, что заказчики ценят обязательства организации по отношению к ее человеческим ресурсам и ее способность демонстрировать стратегию, используемую для повышения компетентности ее персонала [4]. Вполне понятно, что клиентов организации интересует, прежде всего, качество поставляемой продукции (услуг), которое должен обеспечивать хорошо обученный персонал, способный учитывать растущие требования заказчиков. Целью организации является также и повышение стоимости ее человеческого капитала. Качественные параметры рабочей силы предприятия описываются в руководстве одним термином – компетентность. Компетентность – использование в деятельности знаний, навыков и личных способностей [4]. Положительной стороной определения является охват знаний и их практического применения. Задача стандарта – дать указания, которые смогут помочь организации определить и проанализировать потребность в обучении, проектировать, планировать и обеспечивать обучение персонала, осуществлять мониторинг процесса обучения и улучшать этот процесс.

В стандарте предлагается предприятиям обучение персонала описывать как процесс, в котором есть данные на входе, выходе и который подкрепляется определенными документами. Обучение персонала предлагается разбить на пять подпроцессов: определение потребности в обучении персонала, проектирование и планирование обучения персонала, обеспечение обучения персонала, оценивание результатов обучения и мониторинг и улучшение процесса обуче-

ния. Таким образом, пошагово происходит повышение качественных параметров рабочей силы организации и увеличение стоимости человеческого капитала. Процесс обучения считается эффективным, если при сравнительном анализе результат превышает затраты.

Человеческий капитал организации имеет качественные и количественные характеристики, которые могут целенаправленно формироваться в процессе обучения персонала. Процесс обучения должен планироваться на основании выявленных требований относительно компетентности персонала, иметь механизмы оценивания результатов и предполагает обратную связь с обучающимися. Процесс обучения приводит к росту стоимости человеческого капитала организации только в том случае, если рост стоимости человеческого капитала превышает затраты на обучение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Журавлев М.В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития: новый подход к определению/ М.В. Журавлев // Теория и практика общественного развития. - 2011. - №2. - с. 285-290.
2. Маркс К. Капитал. Т.1 [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://npu.edu.ua/!e-book/book/html/D/iplp_ket_Marx_kapital1.
3. Білик О.М. Трудова мобільність в системі активів людського капіталу / О.М. Білик // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць.– К.: КНЕУ, 2005. – Т. 1. – С. 44-51.
4. Настанови щодо навчання персоналу (ISO 10015:1999, IDT) : ДСТУ ISO 10015:2008. – [Чинний від 2008-08-04]. – К. : Держпоживстандарт України, 2011. – 12 с. – (Національний стандарт України).

ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКСПОРТНЫХ ОПЕРАЦИЙ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Т.Н. Налецкая

канд. экон. наук, доц., Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Беларусь

В современных экономических условиях эффективная внешнеэкономическая деятельность является одной из важнейших сфер деятельности как на макро-, так и на микроуровне управления экономикой страны и отдельных хозяйствующих субъектов. Общеизвестным является мнение о том, что успешная внешнеэкономическая деятельность является предпосылкой эффективного экономического развития страны. Однако, по отношению к экономике Республики Беларусь, можно отметить, что более десяти лет отечественная экономика характеризуется отрицательным сальдо внешней торговли товарами и услугами, в частности в 2013 г. этот показатель составил -1 958,6 млн. долл. США [1]. В связи с этим большое внимание уделяется проблеме снижения названного показателя