

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЯМИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ С ПОМОЩЬЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Н.А. Кузьмина

(г. Томск, Томский политехнический университет)

MANAGEMENT INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL THROUGH INFORMATION TECHNOLOGY

N.A. Kuzmina

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article investigates the human capital investment in Russia. The author explains specifics and possibilities of human capital investment with using information technologies.

Одним из достижений научного мира XX столетия стала теория «человеческого капитала». С 70-х гг. XX века затраты на обучение стали рассматриваться как прибыльное капиталовложение. В соответствии с данной теорией знания и квалификация наемных работников рассматриваются как принадлежащий им и приносящий доход капитал, а затраты времени и средств на приобретение этих знаний и навыков – инвестиции в него.

Важнейшим стратегическим ресурсом экономического развития любого государства и главным фактором экономического роста является человеческий капитал, а как говорилось выше, все виды целесообразных затрат, способствующие развитию человека, расцениваются как инвестиции в человеческий капитал [1].

Человеческий капитал может определяться как совокупность знаний, умений, навыков, мотиваций и личных качеств индивидов, которые накапливаются за счет инвестиций и используются в течение определенного промежутка времени с целью получения дохода, а также росту богатства нации.

Инвестиции в человеческий капитал подразумевают непосредственную отдачу в долгосрочной и в краткосрочной перспективах. Отдача от инвестиции в человеческий капитал характеризуется ростом производительности труда, формированием позитивных мотиваций, ростом гражданского самосознания, нравственности и общей культуры общества.

В теории человеческого капитала выделяют несколько основных направлений инвестирования в человеческий капитал: инвестиции в образование, инвестиции в здоровье, инвестиции в культуру.

- Инвестиции в образование. Существует закономерность, связанная с уровнем образования: продолжительность жизни напрямую зависит от уровня образования и интеллектуального развития конкретного человека [2]. Индивиды, получившие высшее образование живут дольше, чем индивиды без высшего образования.

- Инвестиции в здоровье человека. Счастливые здоровые работники способны вести предприятие к успеху быстрее и чаще, чем недовольные своей работой, начальством и жизнью работники. Здоровые люди наиболее мощный двигатель прогресса, способные ускорить все происходящие в организации процессы, склонные к творчеству, они предпочитают не ввязываться в мелкие ссоры, не вносить раздор в коллектив.

- Инвестиции в культуру.

Несмотря на то, что эффективность инвестиций в человеческий капитал экономически оправдана, стоит помнить, что менеджеру в области Human Resources нужно объективно оценивать оправданность обучения персонала и эффективность после.

Во многом эти цели достигаются за счет информационных технологий. Они помогают не только в оценке целесообразности и эффективности обучения, но и могут использоваться для поиска методов обучения персонала, кадрового учета, определения профориентации, аттестации сотрудников. В современном мире для полного выполнения данных задач используются экспертные системы.

Экспертная система - это программное обеспечение, которое аккумулирует информацию и знания специалистов в какой-либо области, она позволяет решать проблемы и делать выводы, объясняя их [3]. Экспертные системы в сфере управления персоналом позволяют провести отбор, оценку, аттестацию кадров, позволяют констатировать и корректировать знания сотрудника в процессе «общения» сотрудника с системой.

В России используется огромное количество экспертных систем для определения потребности в обучении, а также эффективности сотрудника до и после обучения, приведенные ниже системы лишь некоторые из множества:

- Рурсурс - К (осуществляет конкурсный отбор кандидатов на вакантную должность, формирование кадрового резерва, планирование программ обучения и развития сотрудников, консультации по планированию карьеры, оценка кадрового потенциала подразделения, отдела, департамента, предприятия в целом).

- Автоматизированный центр оценки персонала (осуществляет анализ и оценку кадровой ситуации организации, конкурсный отбор кандидатов, расстановка персонала, формирование рабочих групп, планирование кадрового резерва и обучения сотрудников).

На данный момент в российских организациях развитие персонала осуществляется за счет внутреннего и внешнего обучения. Например, в крупных корпорациях Российской Федерации (ОАО «Ростелеком», ОАО «Ингосстрах», ОАО «Норильский никель», ОАО «Билайн» и др.), функциональные подразделения регулярно осуществляют планирование обучения сотрудников на год, планы согласовываются с департаментом по управлению персоналом, который в дальнейшем заключает договоры с контрагентами на обучение [1].

В рамках крупных организаций существуют корпоративные университеты, с помощью которых и проводится обучение сотрудников. Сейчас собственные корпоративные университеты есть у многих компаний, таких как «Росгосстрах», «Илим Палп», «Вимм - Билль - Данна», «РУСАЛ», «Связьинвест», «Сибнефть», «Игосстрах», «Ростелеком», «Северсталь», «Волга - Днепр» и др [1].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что инвестиции в человеческий капитал являются средством, с помощью которого организация движется вперед и развивается. Но стоит помнить о том, что этот эффект во многом достигается с помощью информационных технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1 Майбуров И. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России/ мировая экономика и международные отношения-2004- №4-с.3-13;

2 Savu A.-M. Human Capital: The Determining Factor of Contemporary Society's Dynamism / International Journal for Human Capital Development. – Vol. 1 – №1. – 2013. – P. 12–19.

3 Говядкин И. Е Информационные технологии в управлении персоналом, // Управление персоналом. – 2008. - №1. -С. 60-62