Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки 38.04.01 Экономика, профиль «Экономика фирмы и корпоративное планирование»
Кафедра Экономики

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема работы
Влияние развития человеческого капитала на эффективность работы предприятия

УДК 005.962.131

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3БМ51	Жук Анастасия Сергеевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ст.преподаватель кафедры экономики	Силифонова Екатерина Валерьевна	Канд. экон. наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Экономики	Барышева Галина Анзельмовна	Д-р экон. наук, профессор		

Томск – 2017 г.

Планируемые результаты обучения по ООП

38.04.01 Экономика, профиль «Экономика фирмы и корпоративное планирование»

Код результата	*Результат обучения (выпускник должен быть готов)*	*Требования ФГОС-3+, критериев и/или заинтересованных сторон*
	Универсальные компетенции	
Р1	Самостоятельно применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля, осуществлять интеллектуальное, культурное, нравственное, профессиональное саморазвитие и самосовершенствование в экономических областях	Требования ФГОС-3+ (ОК-1,2,3, ПК-7,8,9), Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*
Р2	Эффективно работать индивидуально и в качестве члена команды, демонстрируя навыки руководства отдельными группами исполнителей, уметь проявлять личную ответственность, приверженность профессиональной этике и нормам ведения профессиональной деятельности в экономике	Требования ФГОС-3+ (ОПК-3, ПК-11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.3), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
Р3	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать и представлять экономическую документацию, защищать результаты	Требования ФГОС-3+ (ОПК-1,2, ПК-2,4) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
	Профессиональные компетенции	
Р4	Уметь организовать сбор, обработку, анализ и систематизацию статистической, научной, правовой и иной информации, выбирать адекватные методы и средства решения задач исследования, составлять на их основе научные и аналитические отчеты, обзоры, публикации по экономике фирмы	Требования ФГОС-3+ (ОК-1,2, ОПК-2, ПК-1,2,3,4,8,9,11,13) Критерий 5 АИОР (п. 1.1.,1.2), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
Р5	Проводить анализ экономического состояния фирм, финансовой устойчивости и рентабельности, стратегии в условиях неопределенности, неустойчивости внешней среды	Требования ФГОС-3+ (ОК-2, ОПК-1, ПК-3,4,8,9,10,13) Критерий 5 АИОР (п. 1.2. 1.4), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
Р6	Уметь анализировать и использовать данные бухгалтерского, налогового, оперативно-хозяйственного учета для организации и управления фирмой на новом уровне, выявления резервов и факторов роста, совершенствования ее политики, составления текущих и перспективных планов развития	Требования ФГОС-3+ (ОПК-3, ПК-3,6,7,9,12) Критерий 5 АИОР (п. 1.6.), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
Р7	Уметь разрабатывать систему социально-экономических показателей, отражающих состояние фирм; обосновывать методики их расчета, прогнозировать динамику показателей деятельности	Требования ФГОС-3+ (ПК-5,6,8,10,12). Критерий 5 АИОР (п. 1.1.,1.3.), согласованный с требованиями международных

	предприятия; составлять планы и бюджеты развития фирм	стандартов EUR-ACE и FEANI
Р8	Обладать способностью к самостоятельной разработке заданий по программам развития фирмы, получению проектных решений, их экономическому обоснованию, разработке методических и нормативных документов, предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ, оценке их эффективности	Требования ФГОС-3+ (ОПК-3, ПК-5,6,8,10,11,12) Критерий 5 АИОР (п. 1.5.), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
Р9	Развивать навыки руководителя экономическими службами и подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти для выполнения задач в области экономической политики фирмы	Требования ФГОС-3+ (ОПК-1,3, ПК-11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.3), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
Р10	Разрабатывать и обосновывать варианты управленческих решений, организовывать коллектив на внедрение и распространение современных методов организации и управления, стратегии развития и планирования деятельности фирмы на основе внедрения современных управленческих технологий	Требования ФГОС-3+ (ПК-7, 11,12) Критерий 5 АИОР (п. 1.5.), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
Р11	Осуществлять преподавание экономических дисциплин (прежде всего, по экономике предприятия) в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования	Требования ФГОС-3+ (ОК-1,3, ОПК-2,3, ПК-9,13,14). Критерий 5 АИОР (п. 2.4, 2.5), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
Р12	Приобретать и использовать навыки педагогического мастерства, методики преподавания: готовить методические материалы; разрабатывать рабочие планы и программы; подбирать соответствующий им дидактический инструментарий и методики; готовить задания для учебных групп; анализировать результаты реализации образовательной программы	Требования ФГОС-3+ (ОК-2,3, ОПК-1,3, ПК- 1,2,3,9). Критерий 5 АИОР (п. 2.4, 2.5), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI

Министерство образования и науки Российской Федерации

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт социально-гуманитарных технологий

Направление подготовки 38.04.01 Экономика, профиль «Экономика фирмы и корпоративное планирование»

Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой экономики
_____Г.А. Барышева
(Подпись) (Дата)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

магистерской диссертации

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3БМ51	**Жук Анастасия Сергеевна**

Тема работы:

Влияние развития человеческого капитала на эффективность работы предприятия	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:	05 июня 2017 г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе ***(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).***	Объект исследования-человеческий капитал сотрудников предприятия. Статьи периодических изданий, методические указания, учебные пособия, статистические данные.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов ***(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).***	Модель развития человеческого капитала представлена в работах: Т.Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж.Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Лукас. Концепция эффективности работы предприятия раскрыта в трудах Г. Беккер, Дж. Минсер, К. Маллиган, Х. Мартин Задачи: 1.Рассмотреть теоретические основы человеческого капитала; 2.Выделить отличительные особенности и

	свойства, определить структуру человеческого капитала; 3. Провести анализ методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал; 4.Разработать методику оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал и на ее основе оценить эффективность вложений в человеческий капитал на конкретном предприятии 5.Выявить проблемы накопления человеческого капитала на предприятии и наметить возможные пути их решения.
Перечень графического материала *(с точным указанием обязательных чертежей)*	Таблицы, графики, рисунки, в т.ч. схемы: – Структурные элементы человеческого капитала – Компоненты человеческого капитала – Факторы, повышающие степень мотивации труда – Результаты опроса

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы
(с указанием разделов)

Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Черепанова Наталья Владимировна
Иностранная часть	Бескровная Людмила Вячеславовна

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:

На русском	На английском
Введение	Introduction
1 Роль человеческого капитала в развитии современного предприятия 1.1 Сущностная характеристика человеческого капитала и роль в развитии предприятия 1.2 Структурные элементы человеческого капитала и факторы, определяющие их развитие	1.2 Structural elements of human capital and factors that determine their development
2 Влияние человеческого капитала на повышение эффективности работы предприятия в современных условиях 2.1 Понятие эффективности работы предприятия в современных условиях 2.2 Стратегическое развитие человеческого капитала на основе управления затратами на предприятии	
3 Методы оценки человеческого капитала с позиции эффективности предприятия	

3.1 Основные направления развития человеческого капитала и методики его оценки 3.2 Методика оценки необходимости повышения квалификации сотрудников для малого предприятия 3.3 Рекомендации по совершенствованию системы развития человеческого капитала	
Заключение	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	25 января 2017 г.

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ст.преподаватель кафедры экономики	Силифонова Екатерина Валериевна	канд. экон. наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3БМ51	Жук Анастасия Сергеевна		

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
3БМ51	**Жук Анастасия Сергеевна**

Институт	**НИ ТПУ**	**Кафедра**	**экономики**
Уровень образования	**магистратура**	**Направление/специальность**	**38.04.01 Экономика, профиль «Экономика фирмы и корпоративное планирование»**

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) ***на предмет возникновения:*** ***- вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)*** ***- опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)*** ***- чрезвычайных ситуаций социального характера***	Рабочее место соответствует основным требованиям охраны и безопасности труда: − условия труда на рабочем месте соответствуют действующим гигиеническим нормативам; – вредных проявлений факторов производственной среды не обнаружено; – опасные проявления факторов производственной среды отсутствуют; − чрезвычайных ситуаций социального характера не обнаружено.
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	Социальная ответственность регламентируется следующими положениями и рекомендациями: 1. ISO 20000-2010 «Guidance on social responsibility»; 2. ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента»; 3. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности»; 4. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда; 5. GRI (Global Reporting Initiative) – глобальная инициатива добровольной отчетности, «Руководство по отчетности в области устойчивого развития».
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: ***- принципы корпоративной культуры исследуемой организации;*** ***- системы организации труда и его безопасности;***	– системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучение; – программы и программы подготовки и повышения; квалификации.

- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; ***- Системы социальных гарантий организации;*** ***-оказание помощи работникам в критических ситуациях.***	
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: ***- содействие охране окружающей среды;*** ***- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;*** ***- Спонсорство и корпоративная благотворительность;*** ***- ответственность перед потребителями товаров и услуги(выпуск качественных товаров)*** ***-готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.***	В работе рассмотрены факторы внешней социальной ответственности предприятия: − содействие охране окружающей среды; − взаимодействие с местным сообществом и местной властью; − спонсорство и корпоративная благотворительность; − ответственность перед потребителями товаров и услуг; − готовность предприятия участвовать в кризисных ситуациях.
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: ***- Анализ правовых норм трудового законодательства;*** ***- анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;*** ***- анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности***	В работе проведен анализ: − правовых норм трудового законодательства (Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы, указы Президента, постановления Правительства РФ); − специальных правовых и нормативных законодательных актов (ФЗ «О недрах», ФЗ «О соглашениях о разделе продукции», ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», ФЗ «Об охране окружающей среды»); − внутренних нормативных документов и регламентов организации (Интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды.
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	02.05.2017

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры менеджмента	Черепанова Наталья Владимировна	канд. филос. наук, доцент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3БМ51	Жук Анастасия Сергеевна		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа: 107 страниц, 9 рисунков, 3 таблицы, 55 источников,2 приложения.

Ключевые слова: Человеческий капитал, факторы, критерии, эффективность предприятия, повышения конкурентоспособности предприятия.

Объект исследования: человеческий капитал сотрудников предприятия.

Предметом исследования является методика оценки развития человеческого капитала.

Цель исследования − разработка методики оценки необходимости развития человеческого капитала на основе получения дополнительного образования.

В процессе исследования на основе открытых источников проводилось изучение теоретического материала по развитию человеческого капитала, оценке и влиянию человеческого капитала на эффективность предприятия.

В результате исследования даны рекомендации повышения конкурентоспособности предприятия за счет увеличения человеческого капитала на предприятии.

Степень внедрения: в рамках предприятия.

Область применения: торговое предприятие

Выпускная квалификационная работа выполнена в текстовом редакторе Microsoft Word 7.0 и представлена на CD-диске (в конверте на обороте обложки).

Оглавление

Введение……..……10

1.Роль человеческого капитала в развитии современного предприятия...13

1.1.Сущностная характеристика человеческого капитала и роль в развитии предприятия……...13

1.2.Структурные элементы человеческого капитала и факторы, определяющие их развитие……..33

2.Влияние человеческого капитала на повышение эффективности работы предприятия в современных условиях……....40

2.1.Понятие эффективности работы предприятия в современных условиях……..40

2.2.Стратегическое развитие человеческого капитала на основе управления затратами на предприятии……...63

3.Методы оценки человеческого капитала с позиции эффективности предприятия……..77

3.1.Основные направления развития человеческого капитала и методики его оценки……..…77

3.2.Методика оценки необходимости повышения квалификации сотрудников для малого предприятия……85

3.3.Рекомендации по совершенствованию системы развития человеческого капитала……96

Социальная ответственность……100

Заключение…….....105

Список публикаций студента…….…..…107

Список использованных источников……...108

Приложение А……113

Приложение Б……130

Введение

Понятие человеческого капитала вошло в научный лексикон в середине 60-х годов XX века. Когда речь идет о человеческом капитале, чаще всего подразумевают (наряду с другими ресурсами) исчисляемый ресурс, ориентированный на поддержку функционирования устоявшихся экономических структур. Такое понимание человеческого капитала соотносимо с марксистским представлением человека как определяющей производительной силы общества. При более строгой трактовке этого понятия учитывается и производственный эффект инвестиций в человеческий капитал, и то, что они выгодны для развития индивида.

В Оксфордском толковом словаре по бизнесу человеческий капитал определяется как «умение и мастерство, общее или специфическое, приобретенное человеком в ходе профессиональной подготовки и производственного опыта». Здесь особенно подчеркивается релевантность данного понятия в постиндустриальном обществе. Но ситуация с определением сущности понятия человеческого капитала не так проста. Подсчитать экономическую выгоду от профессиональной подготовки в отрыве от других факторов жизнедеятельности человека не помогут даже самые изощренные расчеты с опорой на компьютерную технику. Суть проблемы в том, что в обществе знаний меняются многие приоритеты и знания с трудом поддаются процедуре исчисления, поскольку, благодаря их рекомбинации (или появлению нового знания в результате творческого процесса), они могут выступать как вполне учитываемый источник экономического роста. На самом деле, подсчитать эффект от научного или технического открытия можно лишь после того, как его результаты внедрятся в практику.

При прочих равных условиях и практически одинаковых производственных мощностях, объемах инвестиций одно из предприятий

делает резкий и эффективный рывок вперед, становясь лидером вида деятельности, а другое так и не оправдывает ожиданий собственников и инвесторов, не развивается должным образом или вообще скатывается в кризисное состояние.

Объектом исследования выступает человеческий капитал сотрудников предприятия.

Предметом исследования является методика оценки развития человеческого капитала.

В результате исследования обоснована роль человеческого капитала в развитии предприятия, выявлены проблемы накопления человеческого капитала на предприятии и намечены возможные пути и решения, разработана методика оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал на предприятии.

Цель исследования − разработка методики оценки необходимости развития человеческого капитала на основе получения дополнительного образования.

Для достижения поставленной цели исследования потребовалось решение следующих задач:

1.Рассмотреть теоретические основы человеческого капитала;

2.Выделить отличительные особенности и свойства, определить структуру человеческого капитала;

3. Провести анализ методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал;

4.Разработать методику оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал и на ее основе оценить эффективность вложений в человеческий капитал на конкретном предприятии

5.Выявить проблемы накопления человеческого капитала на предприятии и наметить возможные пути их решения.

Проблемная ситуация данной исследовательской работы заключается в оценке необходимости повышения человеческого капитала сотрудников

предприятия, которые на данный момент работают. Качественная оценка человеческого капитала в виде опроса сотрудников предприятия в большей мере покажет реальную обстановку на предприятии и поспособствует выявить скрытые проблемы, которые в дальнейшем необходимо решить для эффективности работы предприятия.

Человеческий капитал рассматривали такие ученые, как Г.Беккер, Т.Шульц, Э.Денисон, Дж.Кендрик. Среди современных отечественных исследователей проблем человеческого капитала можно отметить С.А.Дятлова, Р.И.Капелюшникова, М.М.Критского, С.А.Курганского.

Область применения: методическая документация по расчету эффективности инвестиций в человеческий капитал сотрудников предприятия, в практике управления персоналом.

Значимость работы заключается в разработке методики по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал на предприятии.

Работа содержит 3 главы:

В первой главе рассмотрены: теоретические основы оценки и формирования человеческого капитала; воздействие человеческого капитала на повышение эффективности работы предприятия в современных условиях;

Во второй главе проанализировано воздействие человеческого капитала на повышение эффективности работы предприятия в современных условиях;

В третьей главе предложены рекомендации по усовершенствованию стратегического развития человеческого капитала на основе проведенной качественной оценки сотрудников предприятии;

1 Роль человеческого капитала в развитии современного предприятия

1.1 Сущностная характеристика человеческого капитала и роль в развитии предприятия

Человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста как страны в целом, так и отдельно взятого предприятия. Чтобы увеличить человеческий капитал, необходимо уделять особое внимание данному показателю деятельности предприятия и инвестировать необходимые денежные средства в каждую его составляющую с целью повышения его эффективности.

При всех вариантах подхода к пониманию сущности человеческого фактора в процессе производства соответствующие теории рассматривали его, прежде всего, как носителя экономической эффективности с опорой на электронно-вычислительные технологии. Но такой подход, как показало развитие науки, оказался недостаточно эффективным для выявления подлинной роли человека в современном производстве.

Существует множество разных определений человеческого капитала, основные рассмотрены в приложении А. Наиболее распространенным является следующее: «Человеческий капитал – это знания, способности, здоровье, навыки, которые сформированы человеком в результате инвестиций в себя Они приводят к росту квалификации работника, которая содействует росту качества труда и тем самым приводит к росту благополучия человека»

По мнению Е.В. Филатовой, «человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергий, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного времени в целях производства товаров и услуг»[1, С.64].

В.А. Юнина отмечает что, «накопленные человеком знания и навыки представляют собой активы, реализуемые в его способности к производству новых активов, и являются человеческим капиталом. Таким образом, человеческий капитал представляет собой самовозрастающую стоимость»[2, С. 36].

Кроме того, в литературе все чаще встречается понятие человеческий потенциал. Под ним мы будем подразумевать наличествующий в определенном обществе ресурс, дающий ему возможность не только сохранять себя, но и саморазвиваться в качестве самостоятельного элемента современной общечеловеческой культуры и цивилизации. Человеческий потенциал позволяет обществу, социальной группе и отдельной личности успешно адаптироваться к изменяющимся природным и социальным условиям, повышать свой духовно-моральный, научно-культурный и социально-экономический уровень, быть способными внедрять в жизнь инновации, приближающие общество и его членов ко всем высшим достижениям общечеловеческой культуры.

Личность такого общества характеризуется тем, что она способна освоить и обогатить свой потенциал и тем самым закрепить доминирующие в нем конструктивные ценности, творчески включиться в осуществление социально значимых задач, самореализоваться в процессе развития собственных способностей и удовлетворения духовных и материальных потребностей в соответствии с высокими стандартами гуманизма.

Человеческий потенциал общества определяют уровень образования и профессиональной пригодности его членов, состояние общественного и личного здоровья, благоприятная демографическая перспектива, духовно-моральное настроение населения[2, С.14].

С 80-х годов XX века стала активно разрабатываться концепция «человеческого ресурса», в соответствии с которой человек с его способностями и умениями рассматривался как ключевой фактор новой информационной экономики знаний.

Для развития соответствующих трудовых способностей и навыков предусматривается создание специальных социальных систем, ориентированных на личностный рост и психофизическое сопровождение профессионала в условиях постоянного обновления знаний и производственных технологий.

Это предполагает формирование из населения экономически активного контингента путем целенаправленной подготовки его к квалифицированному труду и нацеленности на профессиональную карьеру, создание предпосылок для трудовой миграции и социальной адаптации в условиях глобализации. Подобные меры призваны обеспечить конкурентоспособность рабочей силы на международном рынке труда, профессиональное самоопределение и эффективную сертификацию специалистов.

В соответствии с Британской энциклопедией, понятие человеческого капитала стало востребованным, когда выяснилось, что физическое накопление капитала само по себе не является источником экономического развития.

Многие аналитики обратили внимание на недостаток образования и умений у населения как ключевой фактор отставания. Нужно было выделить параметры специфических умений и образовательного уровня, чтобы научиться подсчитывать вес человеческого капитала в экономическом росте. Вместе с тем, стало ясно, что ускоренный темп образовательной подготовки специалистов при определенных условиях ведет к появлению группы «образованных безработных»[3, С.83].

Встала задача проведения четко дифференцированной политики вложений в человеческий капитал, чтобы затраты на здравоохранение и образование (приоритетные) давали отдачу, а программа «производства знаний» конкретнее определяла темпы и подготовку специалистов, и технологического прогресса. Была отмечена значимость опережающих вложений родителей в образование своих детей, а также роста

государственных отчислений в образование, профессиональную подготовку и в обеспечение поиска индивидом предпочтительной профессии. Качество рабочей силы стали измерять новыми параметрами, в число которых входили и «рыночная ориентация» специалиста, и его умение переструктурировать свои способности и навыки, а это, в свою очередь, предполагало налаживание системы непрерывного образования и ее постоянную модернизацию с опорой на новейшие информационные технологии.

Заметная интенсификация исследований в данной области наметилась после получения американским экономистом Г. Беккером Нобелевской премии за теорию рационального выбора, изложенную в монографии «Человеческий капитал» (1964 г.), важнейшей идеей которой было утверждение о растущей роли знаний в процессе формирования современной рабочей сил [3, С.51]. В ней отмечалось, что вложения в образование, подготовку специалистов и в здравоохранение соотносимы с вложениями компаний в новое оборудование. Инвестиции в человеческий капитал определялись как совокупность денежных затрат на образование и недополученный доход за время обучения. Беккер показал прибыльность таких инвестиций как для отдельного индивида, так и для общества в целом.

Обсуждая сдержанное отношение к подобным инвестициям со стороны работодателя, считавшего, что при этом он оплачивает общественное благо в ущерб своим интересам, Беккер показал, что специальное обучение работника способствует росту «улавливаемой» прибыли.

Велись исследования о тенденции к выявлению положительной зависимости роста трудовых возможностей работника и его отдачи, а также производительности и качества труда от уровня образования и квалификации, основанной на знаниях. Следует, однако, отметить, что человеческий капитал, подобно физическому, подвергается обесцениванию, в силу чего для его формирования необходимо инвестировать средства и в дошкольное

образование, и в обучение без отрыва от производства. А это, в свою очередь, делает идею образования в течение всей жизни особенно актуальной в современных условиях.

Появилась новая дисциплина «Экономика образования». Это наука о специфике производительных сил и производственных отношений в отрасли, создающей образовательные услуги и удовлетворяющей потребности личности и общества в них в условиях ограниченных ресурсов, выделяемых на эти цели. Она исследует и выявляет особенности действия экономических законов и категорий в сфере обучения и воспитания подрастающего поколения, подготовки квалифицированной рабочей силы, повышения образовательного и культурно-технического уровня населения.

С позиций новой дисциплины «Экономика образования» выяснилось, что в экономически развитых странах вложения в человеческий капитал обеспечивают около трети прироста национального дохода. Таким образом, он выступает в качестве долговременного экономического ресурса, воспроизведенный оборот которого в 5-6 раз продолжительнее средних сроков оборота основного капитала.

Необходимо отметить, что понятие «человеческий капитал» не дает интегрального представления о человеке. Представление о человеке как о производительной силе и потребляющем агенте, с одной стороны, и самоценном существе, способном к саморазвитию в современных условиях, с другой, привели к возникновению концепции устойчивого развития и ключевого для нее понятия «человеческий потенциал».

Если речь идет о человеческом капитале, то необходимо рассмотреть такое понятие, как индекс развития человеческого потенциала.

Это понятие вошло в словарь Организации Объединенных Наций в 1990 году. Начиная с этого года она публикует ежегодные доклады, отражающие динамику человеческого потенциала во всем мире. С 1995 года выходит ежегодный «Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации».

Россия в этом списке переместилась с 63-го места в 2003 году на 57-е в 2004 году. Это произошло в совокупном показателе индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) в основном за счет улучшения ситуации в области образования. По данным доклада ООН от 7 октября 2005 года, Россия вновь оказалась на 62-м месте по ИРЧП. Одна из причин такого снижения – более точный учет уровня развития гражданских свобод и защиты прав человека.

Эти сдвиги оценки человеческого потенциала в России связаны, скорее, с несовершенством методик исчисления ИРЧП, чем с резким ухудшением в плане гражданских свобод и прав человека. Данный показатель не изолирован от других (долголетие населения и доля ВВП), и можно надеяться на перемещение выше в мировом списке за счет того, что образование «подтянет» и здоровье, и доходы. Связь между ними эмпирически исследуется в Современной гуманитарной академии (СГА), и есть все основания полагать, что непрерывное образование в этом плане даст эффект мультипликатора.

Понятие «эффект мультипликатора» (активно используемое специалистами по инвестициям, связанными с внедрением новых технологий в области знаний), то есть умножения совокупного показателя за счет одной из его частей, ввел известный экономист Дж. Кейнс, причем он отметил, что численное значение соответствующего коэффициента должно быть больше единицы. Инвестиционный мультипликатор – это продуктивное воздействие инвестиций (при разумном их применении) на всю экономику, поочередно затрагивающее все ее отрасли. По аналогии, вложения в сферу образования, в первую очередь, в развивающие информационно-коммуникационные технологии и новые формы дистанционного обучения, дают эффект мультипликатора в плане здоровья и роста ВВП на душу населения.

Надо сказать, что данный эффект полнее отслеживается при анализе понятия человеческого потенциала, поскольку оно выявляет и

неисчислимые резервы экономического и социального роста и развития. Сравнение понятий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» показывает, что понятие «человеческий капитал» входит в «снятом» виде в понятие «человеческий потенциал», поскольку последнее не только фиксирует соотношение затрат на образование и здравоохранение с последующим исчислением их эффективности, но и выявляет момент саморазвития человека. Экономика тем самым дополняется психологией и (более широко) социальной антропологией. Это особенно значимо для экономики знаний (информационной экономики) – новой социально-экономической стадии, характерной для экономически развитых стран.

Данная тенденция наблюдается и в современной России. Так, в журнале «Человек и труд» (в котором ранее обсуждались сугубо производственные вопросы) в 2005 году открылась рубрика «Человеческий капитал», где разрабатывалась проблематика развития человеческого потенциала с опорой на концепцию достойного труда, выдвинутую МОТ [4, С.76]. Достойный труд – это не только адекватная его оплата, но и перспектива личностного роста и активного участия работника в принятии управленческих решений.

Для этого необходимы и высокий образовательный уровень работников любого ранга, и широкий социальный диалог, и кооперация усилий, что также невозможно без повышения образовательного уровня всех занятых в разных сферах общественной жизни.

Понятие «качество труда» во многом соотносимо с социологическим понятием «качество жизни», что связано с нормативной оценкой потребностей и интересов людей, просчитыванием веса таких компонентов человеческого потенциала, как здоровье и образование.

Концепция достойного труда обязательно ориентирована на инновации, что требует резкого повышения доли интеллектуального труда во всех конкретных технологиях, а также наукоемкости любого производства. Это меняет характер требований к работнику и усиливает

значимость его творческого отношения к труду. Качество кадрового потенциала здесь можно поднять лишь посредством непрерывного образования, принимающего в ряде случаев форму дистанционного, опирающегося на информационно-коммуникативные технологии. В этом направлении ведется соответствующая политика – например, в системе образования США, где университеты являются центрами подготовки специалистов с опорой на преподавание фундаментальных и прикладных дисциплин. В Великобритании изобретения в университетах обязательно вознаграждаются. В Японии стимулируется ротация кадров с учетом их новоприобретенного образовательного потенциала.

В условиях глобализации существенное влияние на человеческий потенциал определенного общества может оказывать так называемая утечка мозгов – главным образом, из слаборазвитых стран в США и Западную Европу.

Человеческий капитал, как и человеческий потенциал, – основные предпосылки формирования социального капитала любого общества. Говоря о социальном капитале, мы имеем в виду его духовные и материальные ценности, социальное, правовое и политическое устройство, определяющие возможности и условия его существования и развития как элемента мирового сообщества, его вклад в культуру человечества, а также способность сохранять себя и самовоспроизводиться, гарантировать права человека и условия для всестороннего развития его личности.

Человеческий капитал, как и любое сложное явление, состоит из ряда основополагающих элементов. Один из них – организация системы образования и уровень образованности общества. Еще Лейбниц подчеркивал, что тот, кто держит в своих руках образование, определяет будущее своего народа. Выше мы уже отметили некоторые тенденции развития образования в современном постиндустриальном и глобализирующемся обществе. Образование во многом формирует мировоззрение и способствует получению социального и профессионального

опыта и навыков. Система образования – это важнейший институт социализации молодого поколения. Сейчас принято считать, что социальный капитал того или иного общества во многом определяется процентным соотношением людей с высшим и специальным профессиональным образованием к общему количеству населения.

Второй важнейший элемент социального капитала – состояние здоровья населения и организация здравоохранения как социального института. Состояние здоровья во многом предопределяет возможность людей принимать или не принимать участие в важнейших областях жизнедеятельности общества. В истории человечества известно немало случаев разложения, упадка и даже гибели цивилизаций из-за эпидемий и других факторов, приводящих к уменьшению численности населения или его физической и духовно-моральной деградации.

Качество здоровья населения оказывает самое непосредственное влияние на экономическое благополучие общества. Инвестиции в здоровье дают самый быстрый и ощутимый экономический эффект. Так, например, разница между стоимостью затрат на ликвидацию полиомиелита в СССР в 60 – 70-е годы XX века и выгодой от предотвращения ущерба от этого заболевания достигла 3,9 млрд рублей в ценах того времени (соотношение стоимости и выгоды составило 1:42, то есть на один рубль затрат получен экономический эффект в размере 42 рублей).

Говоря о здоровье как о составляющей социального капитала, необходимо отметить и некоторые тенденции развития медицины и здравоохранения в эпоху научно–технической революции.

Современная медицина становится все более технологичной, имея в своем арсенале сложные наукоемкие диагностические и лечебные средства. Это удорожает стоимость высококвалифицированных медицинских услуг, они становятся «элитарными» и малодоступными для людей с невысокими доходами. Большая часть населения все еще пользуется медициной вчерашнего дня или услугами сомнительных «лекарей». Здесь

социально ориентированное общество, каким по Конституции РФ является наша страна, сталкивается с серьезными проблемами.

Быстро меняющийся современный мир и стремительное развитие новых форм и средств массовой коммуникации остро поставили вопрос об отношении ныне живущих поколений к исторически сложившимся духовным ценностям и традициям. Общественное сознание противоречиво и неоднозначно оценивает социальный капитал советского периода русской истории. Резкие изменения в социально-политической, экономической и духовно-культурной областях общественной жизни в России привели к сложным, а порой и парадоксальным изменениям духовно-морального климата как социального капитала. Не может не беспокоить общественное мнение широкое распространение наркомании, алкоголизма и табакокурения, заметно подрывающих здоровье нации.

Под человеческим капиталом в экономике понимается имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Кроме того, данный запас целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, и это способствует росту производительности труда и производства. Увеличение доходов способствует заинтересованности работника, и это приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал. Мотивация является необходимым элементом для того, чтобы процесс воспроизводства человеческого капитала носил полностью завершенный характер.

Важное условие развития человеческого потенциала в современной России – применение полученных знаний и умений «по адресу», что и составляет суть понятия «достойный труд». Этому во многом мешает такое явление как внутренняя утечка умов.

Таким образом, человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста как страны в целом, так и отдельно взятого предприятия. Чтобы увеличить человеческий капитал, необходимо уделять

особое внимание данному показателю деятельности предприятия и инвестировать необходимые денежные средства в каждую его составляющую с целью повышения его эффективности.

Реализация курса на инновационную модель экономического роста России связана с осознанием того, что конкурентоспособность человеческого ресурса является основным фактором научно–технических нововведений, решающим условием выживания и роста большинства отечественных предприятий. В современных условиях человеческий капитал является важнейшей составляющей интеллектуального капитала промышленного предприятия, который, в свою очередь, представляет собой целостную совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов капитализируемых фирмой знаний, навыков и отношений – как внутренних, так и внешних, то есть способных приносить доход[6, С.12].

Специфика проблематики управления человеческим капиталом на промышленном предприятии заключается в том, что традиционно их ведущим ресурсом и элементом считался технический капитал – оборудование, которое определялось в свою очередь тем или иным технологическим укладом, производственные коммуникации, организационные аспекты производственных процессов, инженерные решения и тому подобные аспекты. Это проявлялось, прежде всего, в инвестиционной политике предприятий. Многие российские менеджеры по-прежнему находятся в рамках старой парадигмы экономического мышления, согласно которой затраты на развитие человека не рассматриваются как способ наращивания активов предприятия. На отечественных предприятиях долгое время процесс управления человеческим капиталом сводился к менеджменту персонала. Функции управления персоналом, как правило, были разделены между следующими отделами (службами): кадров, технического обучения, организации труда и заработной платы. К ним еще можно добавить юридический отдел, отдел главного технолога, плановый отдел, косвенно имеющих отношение к этому процессу, отдел охраны труда и

техники безопасности, отдел социального развития или социологическую службу, если они имелись.

Слишком узкое понимание управления человеческим капиталом выражается и в том, что на многих предприятиях практически отсутствует деятельность по так называемому «управлению знаниями». Между тем большинство авторов и специалистов в данной сфере полагает, что эта деятельность – процесс управления знаниями – является неотъемлемой частью как общей стратегии развития предприятия, так и наращивания его капитала, носителем которого, в конечном счете, выступает человек. Концепция управления знаниями появилась сравнительно недавно, однако важность ее заключается в том, что управляя знаниями, менеджеры управляют стоимостью и доходностью человеческого капитала. Иными словами, управление знаниями направлено на максимальное использование потенциала персонала организации, выявление неиспользованных резервов.

В частности, человеческий капитал по определению ОЭСР понимается как «знания, навыки, умения и способности, воплощенные в людях, которые позволяют им создавать личное, социальное и экономическое, благосостояние».

По мнению Р. И. Капелюшникова «Человеческий капитал – ключевой фактор экономического и социального благосостояния современных обществ. То, что он растет опережающими темпами, доказывает, что его развитие должно быть приоритетом в сравнении с приростом физического капитала, то есть производством машин и оборудования»[7, С.45].

В современных условиях реформирования организационных структур управления в соответствии с требованиями рыночной экономики и упором на инновационное развитие на отечественных предприятиях будет происходить повышение роли управления таким важным видом ресурса как человеческий капитал, что продиктовано рядом объективных обстоятельств:

– во-первых, коренным образом изменились условия, в которых развивается экономика. Эти изменения связаны с проявлением устойчивого

во времени дефицита трудовых ресурсов, особенно рабочих высокой квалификации. Поэтому внутренними резервами становятся оптимальное распределение по рабочим местам, лучшее использование персонала;

– во-вторых, ориентация на инновационное развитие должна сопровождаться большей интенсивностью труда, а значит, и большей квалификацией работника. В связи с этим повышается ответственность кадровых служб в выборе направлений квалификационного роста работника, в организации эффективных форм обучения и стимулирования их роста.

– в-третьих, перестройка политики в сфере управления человеческим капиталом организации ведет за собой расширение функциональных обязанностей работников кадровых служб, повышение их самостоятельности в решении кадровых проблем.

Отмеченные обстоятельства ведут к тому, что в ряде организаций уже возникают службы управления персоналом обновленного типа. Эти новые службы создаются, как правило, на базе традиционных: отдела кадров, отдела организации труда и заработной платы и др. Задачи новых служб заключаются в реализации кадровой политики и координации деятельности по управлению трудовыми ресурсами в организации. Они начинают расширять круг функций и от чисто кадровых вопросов переходят к разработке стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов. Тем не менее, формальная перестройка управления трудовыми ресурсами мало что дает с точки зрения изменения концептуального подхода.

Если исходить из концепции человеческого капитала, то методы управления человеческим капиталом предприятия в самом широком смысле должны быть направлены на осуществление процессов капитализации – накопления и перераспределения – человеческих ресурсов

Таким образом, теория человеческого капитала позволяет выявить эффективность вложенных в человеческий фактор финансовых средств,

позволяет оценить эффективность экономической деятельности предприятия. Теоретики, изучающие человеческий капитал по-разному определяют его состав: И.В. Ильинский выделяет следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры; А.И. Добрынин понимает под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации. Подводя итог, выведем три основных составляющих человеческого капитала: образование, здравоохранение и мотивация.

За последние десятилетия формирование и становление экономики основанной на знаниях представляется одним из основных стратегических приоритетов, как развитых стран, так и стран на стадии развития. Человеческий капитал является важной составляющей экономики знаний, которую далее рассмотрим более детально.

Такой переход связан с особенностями современного экономического развития, которое характеризуется ускоренными темпами научно-технического прогресса и усиливающейся интеллектуализацией основных факторов производства, определяющих конкурентоспособность национальных экономик.

Первостепенность знаний предопределилась формированием и развитием новых секторов занятости, быстрого роста высокотехнологичного производства (нанотехнологии, биотехнологии, ИКТ), модернизацией сферы образования, что и подтолкнуло деятелей науки многих стран к разработке концепции экономики знаний и вопросов, связанных с ее проявлениями.

Опыт многих стран показывает, что конкурентоспособность, экономический рост и высокое качество жизни выше в странах с новой экономикой превалирует. Следовательно, основой нового этапа социально-экономического развития представляется формирование экономики, функционирующей посредством генерации, распространения и использования знаний.

По индексам экономики знаний и глобальному индексу инноваций лидирующие позиции занимают Швеция, Дания, Норвегия, Финляндия, Нидерланды, Новая Зеландия, Канада и т.д. Россия занимает 55и 51 место в рейтинге соответственно.

Впервые понятие «экономика знаний» было изложено в 1862 году австрийско-американским ученым Фрицем Махлупом и определялось как отдельный сектор экономики. Впоследствии проводимые исследования (Тоффлер, М. Кастельс, П.Дракер и другие) в целом выделяли следующие аспекты: ускоренное развитие высокотехнологичных отраслей; широкомасштабное применение информационно-коммуникационных технологий и формирование сетевой экономики.

Важность решения задачи ускоренного перехода России к экономике знаний, с точки зрения большинства специалистов, является одним из главных критериев устойчивого развития территорий как полноправного субъекта мирового хозяйства.

Главной задачей экономического роста России является расширение научных свершений в так называемом шестом укладе развития экономики, способствующему установлению корреляции между экономикой и сферой научных исследований и разработок, на координацию процесса внедрения научных идей в технологические разработки и определение стратегии промышленных предприятий по изучению новых технологий и видов продукции. Экономический рост напрямую зависит от проводимых научных проектов в перспективных направлениях фундаментальных исследований и инновационных технологий.

Особое внимание необходимо уделять процессу перехода к экономике знаний: формированию условий для эффективного обмена знаниями; взаимодействию творческих коллективов, занимающихся разработкой инновационных проектов; создание средств, обеспечивающих успешное выполнение подобных проектов [6, С.7].

Развитие экономики знаний характеризует в первую очередь постоянный рост доли НИОКР в общей статье расходов государства и частных фирм, а также устойчивый рост капитализации высоконаучных компаний. Стабильный рост стоимости интеллектуального капитала зависит напрямую от проводимых научных исследований, и формируется в первую очередь человеческим и структурным капиталом (зарегистрированные патенты, инструкции и методики работы и т.д.) [8, С.67].

Под экономикой знаний, понимается закономерный этап эволюционного развития человеческого общества, вызванный переходом накопленного человечеством количества научных знаний в новое качество, когда общество по-прежнему стремится производить материальные блага, только способы и методы этого производства стали другими.

Ключевым фактором образования и развития экономики знаний считается человеческий капитал − совокупность знаний, умений, навыков. Данная категория обладает способностью при определенных инвестициях (денег, времени, усилий) приумножать свою потребительную стоимость и при этом получать доход за счет расширения видов деятельности.

Основные составляющие человеческого капитала: знания, интеллект, здоровье, качественный и производительный труд и качество жизни[9, С.10]. В настоящее время макроэкономический пространственный анализ влияния человеческого капитала на хозяйственные процессы в России остается относительно малоизученными.

Экономика России обладает большими возможностями: высоким качеством образования, большим потенциалом инновационного развития, высоким уровнем материально-технической базы инновационной системы. Следовательно, переход к новому типу экономики сложный процесс, в котором основополагающую роль имеет развитие человеческого капитала и рост инноваций.

И.В. Ильинский выделяет следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры; А.И. Добрынин понимает

под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации. Подводя итог, выведем три основных составляющих человеческого капитала: образование, здравоохранение и мотивация.

Далее из трех составляющих, выведем значимость образования как основы развития человеческого капитала.

Образование – это один из ключевых компонентов формирования человеческого капитала. История насчитывает несколько этапов развития системы образования в мире. Это X-XII в. – появление первых университетов. В этот период в Европе была высокая мобильность студентов, профессоров, так как латынь была общим языком, что позволяло обмениваться идеями, способствовало распространению знаний. Далее, XVII в – создание классно-урочной системы, которая определила развитие школьного образования. Затем, XIX в. – это университеты исследовательского типа Вильгельма фон Гумбольдта, в это время большое значение играл уже национализм и студенты обучались на национальных языках, что во многом, затруднило научный обмен. И XIX-XX в. – идея прагматичного образования, предложенная американским философом Джоном Дьюи, которая стала основой для развития проектного обучения [11, С.97]. Сегодня университеты выходят на международный уровень, где общим языком общения является английский, который обеспечивает международное сотрудничество в области исследования. В настоящее время, в период перехода от информационной эпохи к цифровой эпохе назрел момент для возникновения нового этапа развития системы образования.

Необходимо подчеркнуть, что изменения в структуре экономики, картах профессий, наборах навыков, предъявляемых к работнику, потребуют и изменения в моделях образования. Сегодня мы свидетели и участники новой волны цифровых и других информационных технологий, которые меняют традиционные представления о каналах, моделях образования и, особом образовательном опыте тех, кто обучается в течение всей жизни,

меняется парадигма образования от управления программами к управлению опытом обучения [11, С.43]. За 25-летний период достигнут прогресс в новых отраслях науки и технологиях, которые трансформировали жизнь человека и мировою экономику.

Происходящие перемены привели к кардинальному изменению карты профессии и появлению новых компетенций. Большинство выпускников университетов и колледжей считают себя подготовленными к работе после окончания вуза, это мнение выражают 78% выпускников, но только половина работодателей разделяют это мнение, 49%. Основная проблема заключается в несоответствии знаний и навыков выпускников Вузов потребностям компании, 38% составляют эти несоответствия [31, С.4]. Это наглядно отражает отставание сегодняшней модели образования от быстро меняющихся условий развития инновационной экономики и рынка труда, рынка человеческого капитала.

По опубликованным в 2016 г. данным отчета исследования «Новый взгляд на образование», проведенного Всемирным экономическим форумом (WEF) совместно с Бостон консалтинг групп (BCG), критически важным для успеха в новой конкурентной среде становится владение новыми навыками, которые связаны с мышлением человека, такими, как критическое мышление, дизайн мышление, возможность решать задачи, не имеющие единственно правильного решения, умение общаться, умение работать в группе, т.е. soft skills, которые важны как в работе, так и в жизни. Россияне по навыкам критического мышления занимают 25 место из 43 стран, по навыкам творческого мышления 30 место из 63 [9, С.87]. Поэтому 70% дополнительных тренинговых программ и курсов ориентированы на освоение навыков из ряда soft skills. На формирование soft skills основное влияние оказывают школа и университет, а развивать эти навыки нужно начинать с дошкольного возраста. По данным исследования ученики в рамках школьного образования сегодня не получают те навыки, с помощью которых смогут конкурировать на рынке труда в будущем. Современным молодым людям не

хватает навыков командной работы и умения общаться, у них хорошие навыки индивидуальной работы с компьютером, а навыков работы в группе – нет, что осложняет карьерный рост молодых людей в России. По данным отчета, Финляндия заняла 1-е место по умению общаться. Командной работе детей в Финляндии учат с первого класса, где дети совместно решают задачи, обсуждают решения, работают в группах.

Согласно ежегодному рейтингу стран по индексу человеческого капитала Всемирного экономического форума талант – это ключевой фактор развития инноваций, конкурентоспособности и роста в 21 веке. Индекс человеческого капитала показывает, как страны развивают и используют человеческий капитал, учитывая развитие талантов индивида в каждой стране, включая показатели по уровню образования, благосостояния и здоровья, рабочей силы и занятости, создания благо- приятных условий развития, а также специфику компетенций, специальностей, вышедших послед- ними на рынок труда. Так, в 2016 году в мировом масштабе только 65% таланта стало возможным оптимизировать через образование, развитие навыков на протяжении всей жизни.

Экономика справедливо выдвигает современные требования к рынку труда. Образование должно стать практико-ориентированным, отвечающим технологической и цифровой эволюции экономики, направленным на освоение новых прогрессирующих знаний, компетенций, на развитие эмоционального интеллекта, способности коммуницировать и адаптироваться в обществе и эффективно выполнять свою социальную роль. И специалист, который выходит из стен современного университета, должен быть востребован на рынке, а, следовательно, вуз в целом должен быть ориентирован на инновационное развитие экономики и социальной сферы общества, активно работать с промышленными центрами, которые и предъявляют спрос на специалистов [23, С.27]. Сегодня новая профессия появляется через каждые 3-5 лет, раньше этот период занимал 20-30 лет.

Соответственно задача системы образования удовлетворить спрос на специалистов новых профессий в короткие сроки.

Трансформируется модель вузов, университеты третьего поколения, наряду с традиционными задачами, такими как обучение, проведение научных исследований, ставят новую, третью задачу – коммерциализацию создаваемых знаний. Трансдисциплинарные исследования являются основной тенденцией развития. Один человек должен обладать знаниями в нескольких дисциплинах, но специализироваться на одной, это означает, что факультеты специализирующиеся на монодисциплинарном подходе уходят в историю [38, С.34].

Можно выделить некоторые особенности современной образовательной среды: переход развитых стран к системе обучения на протяжении всей жизни – life long learning, расширение спектра методов и методик обучения в результате прогресса технологий, появились ресурсы, дающие возможность получать самое передовое знание из первоисточника, наличие новых научных достижений благодаря развитию полидисциплинарности и конвергенции.

Ключевыми элементами новой парадигмы обучения становятся обучение как опыт, обучение на практике, обучение в любом месте, в любое время, с любого устройства и внедрение культуры обучения.

бучения. В структуру сегодняшней системы образования все активнее встраиваются Корпоративные университеты. История Корпоративных университетов начинается в США в 60-е годы 20 века. Корпоративный университет – это структурное подразделение компании, осуществляющее реализацию эффективных программ обучения персонала, в стенах которого разрабатывается стратегия развития компании. Обучение в корпоративных университетах заметно отличается от академического образования, тем, что оно имеет предельно практическую, целевую направленность. За последние 15 лет количество корпоративных университетов в мире увеличилось более чем в 2 раза и составляет сегодня около 4-х тысяч [14, С.23].

В России корпоративные университеты поя- вились с приходом на российский рынок западных компаний Coca-Cola, McDonald's, Motorola и др. В 90-е годы уже в российских корпорациях «Рос- нефть», «Сургутнефтегаз», «Билайн» были образованы корпоративные университеты. В 2000-х годах «Лукойл», «Газпром», «РЖД» и другие крупные компании открыли свои корпоративные университеты [5, С.32].

Существующая сегодня российская модель образования развивается значительно медленнее тех процессов, которые происходят в быстро меняющейся экономики перехода от информационной эпохи к цифровой. Что не позволит в будущем отвечать требованиям рынка человеческого капитала. Стоит задача создания новой модели системы образования, внедрение новых форм обучения - life long learning, всегда, везде, с любого устройства, на всех уровнях образовательного цикла (дошкольный, школьный, вузовский, послевузовский), тесное комплексное сотрудничество Корпоративных университетов с традиционными вузами, развитие университетов третьего поколения, которые основываются на международных междисциплинарных исследованиях, обеспечивают коммерциализацию результатов обучения [3, С.86]. Создать такую модель образования, в рамках которой будет возможным формировать стратегию развития общества. Модель, которая даст импульс развитию человеческого капитала как интенсивного социально-экономического фактора развития личности, экономики, общества и государства, приведет к увеличению ВВП.

1.2 Структурные элементы человеческого капитала и факторы, определяющие их развитие

В условиях неустойчивого экономического развития вопросы максимального и всестороннего использования человеческого капитала находятся на пике значимости, все более весомая роль в развитии экономики

страны выделяется человеку как носителю национального богатства. Однако в российской практике приходится часто сталкиваться с неэффективным использованием человеческого капитала, обусловленным трудоустройством населения не по специальности, несоответствием квалификации требованиям рабочих мест и другими аспектами.

В научных работах отечественных и зарубежных исследователей теории человеческого капитала можно выделить несколько концептуальных подходов к определению его сущности. Вышеуказанные подходы имеют одну общую особенность – понимание человеческого капитала как совокупности определенных характеристик или качеств, которые, в конечном итоге, могут рассматриваться как его структурные элементы. Различия же заключаются в разных подходах к определению структуры человеческого капитала, и выгод от развития его отдельных элементов

В рамках первого исторически возникшего подхода человеческий капитал рассматривается как совокупность имеющихся у человека запаса способностей и качеств, как врожденных, так и приобретенных. Отметим, что научных работах этого направления почти не уделяется внимание возможному использованию человеческого капитала с точки зрения получения экономических выгод.

Второе направление определяет человеческий капитал как совокупность характеристик, позволяющая индивиду получать более высокие доходы в будущем. В рамках данного подхода уже рассматриваются индивидуальные и корпоративные выгоды от эффективного использования накопленных знаний, навыков и других способностей. К индивидуальным выгодам можно отнести возможность поиска работы в глобальной среде, получения более высоких доходов, снижение вероятности стать безработным, и т.п. Корпоративные выгоды можно определить как увеличение благосостояния организации, рост ее прибыли и рентабельности, улучшение имиджа, укрепление позиций на рынке и пр.

И третье направление отражает наиболее современные научные взгляды в этой области, и трактует человеческий капитал как источник конкурентного преимущества национальной экономики или отдельно взятого региона. Сторонники данного подхода подчеркивают не столько индивидуальную полезность от реализации потенциала личности, сколько экономический и социальный эффект для общества в целом.

Структуру человеческого капитала также нельзя рассматривать однозначно, по мере развития интереса к проблемам человеческого капитала она усложнялась и трансформировалась: от базовых составляющих, таких как образование и здоровье, до нематериальных компонентов, включающих мотивы, особенности характера, воспитание и пр.

Представляется целесообразным разделить совокупность характеристик, образующих структуру человеческого капитала на несколько составляющих. Например, Устинова К.А. выделяет общие компоненты человеческого капитала, встречающиеся в большинстве научных трудов по данной тематике, и специфические, встречающиеся в работах отдельных авторов (табл. 1).

Таблица 1 – Компоненты человеческого капитала

Компоненты, встречающиеся в большинстве определений ЧК	Компоненты, встречающиеся в некоторых определениях ЧК
Способности Общие и специальные знания и навыки Профессиональный опыт и стаж работы Состояние здоровья Уровень культуры Мотивация	Характеристика семьи Особенности социализации личности Творческие способности Степень включения в корпоративную культуру Миграция Психологические, мировоззренческие характеристики

	Владение уникальными технологиями Духовная составляющая Инвестиции Доход Вложения в поиск и в найм персонала

Компоненты человеческого капитала можно также условно классифицировать по источнику происхождения, и по качеству вложений в развитие (табл. 2).

Таблица 2– Структурные элементы человеческого капитала

По источнику происхождения		По качеству вложений в развитие	
Естественные	Приобретенные	Материальные	Нематериальные
Наследственность	Уровень культуры	Образование	Воспитание
Состояние здоровья	Профессиональный опыт и знания	Профессиональный опыт и знания	Особенности характера
Творческие способности	Уникальная квалификация	Состояние здоровья	Духовная составляющая
Особенности характера	Духовная составляющая	Мобильность	Уровень культуры
Характеристики семьи	Предпринимательские способности	Уникальная квалификация	Принципы и стереотипы поведения

Выделение различных критериев классификации компонентов человеческого капитала имеет значительное прикладное значение для более глубокого понимания особенностей их формирования и использования. В качестве обобщения можно сказать, что, несмотря на существенные различия в трактовках сущности человеческого капитала и его составляющих, можно выделить единую основу, на базе которой формируются все прочие

характеристики. Такой основой большинство авторов считают образование, состояние здоровья, профессиональную мобильность.

Значение образования как структурного элемента человеческого капитала трудно недооценить. Очевидно, что профессиональные знания работников составляют основу успешного функционирования фирмы. Образование повышает эффективность человека не только в качестве работника, но и в качестве обучающегося, т. е. ускоряет и облегчает процесс дальнейшего накопления знаний и навыков. Кроме того, отечественными и зарубежными учеными доказано, что повышение уровня образования населения, а значит, и человеческого капитала, как правило, ведет к росту занятости и уровня оплаты труда, что помимо экономических выгод, влечет за собой и благоприятные социальные последствия.

Соответственно, факторами, способными оказать влияние на развитие такого компонента, как образование, могут выступать:

–индивидуальные способности к обучению и творческому мышлению;

–состояние системы общего и профессионального образования;

–уровень образования старших членов семьи;

–семейные традиции;

–поддержка науки и инноваций со стороны государства, и пр.

Состояние здоровья является также одной из важнейших составляющих человеческого капитала. Безусловно, физическое и эмоциональное состояние человека может быть обусловлено множеством факторов, например, генетическими особенностями, его образом жизни, экологическими условиями проживания. Более того, с течением времени происходит постепенный «износ» ресурсов человека, что сказывается на качестве его работы. Поэтому хорошее здоровье предполагает существенные расходы на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, здоровое питание и улучшение жизненных условий, что увеличивает продолжительность жизни, позволяет замедлить физический износ

человеческого капитала, повышает работоспособность и производительность труда.

Среди факторов, оказывающих воздействие на компонент здоровья, выделяют:

- генетические особенности личности;
- уровень медицинского обслуживания и состояние системы здравоохранения;
- удаленность от медицинских учреждений;
- развитость систем обязательного и добровольного медицинского страхования;
- развитие физической культуры и спорта;
- демографическая ситуация, и пр.

Профессиональная мобильность подразумевает возможность миграции работников из мест с невысокой эффективностью использования их капитала в места с более высокой востребованностью их квалификации, более высоким уровнем оплаты труда; а также поиска и доступа к информации о более привлекательных рабочих местах.

На развитие профессиональной мобильности могут воздействовать такие факторы как политика в сфере занятости; положение страны в системе международной трудовой миграции; уровень подготовки и переподготовки кадров в организациях и пр.

Условно совокупность факторов, влияющих на развитие и использование человеческого капитала, можно разделить на несколько групп - институционально-правовые, социально-экономические, демографические, технологические, культурные, экологические и пр. Каждый из факторов способен оказывать стимулирующее и препятствующее воздействие, однако развитие человеческого капитала является продуктом не только их влияния, но и результатом инвестиций.

Инвестиции в человеческий капитал – неоднозначное понятие. Оно может включать в себя суммарные вложения в профилактику и поддержание

здоровья, в получение образования, в приобретение профессиональных знаний и квалификации, в смену места жительства, в поиск информации на рынке труда, вложения в развитие и рост человека как личности. Субъектами формирования инвестиций в человеческий капитал выступают семья, организация, государство. Особую значимость вопросы инвестирования средств в образование, здравоохранение, мобильность приобретают в современных условиях, когда человеческий капитал признан одним из главных факторов экономического роста. Уровень развития человеческого капитала в стране, расширение процесса его воспроизводства за счет дополнительных инвестиций во многом определяют эффективность национальной экономики, возможность государства занять соответствующее место в мировом экономическом пространстве.

Таким образом, в экономической, социально-политической и философской литературе последних десятилетий пристальное внимание ученых обращено к исследованиям социально-экономических процессов, характеризующих трансформацию индустриального общества в постиндустриальное, информационное общество. В результате сформирован ряд концепций развития экономики и общества, учитывающих как новые знания о предмете исследования, так и современные мировые тенденции.

2 Влияние человеческого капитала на повышение эффективности работы предприятия в современных условиях

2.1 Понятие эффективности работы предприятия в современных условиях

Инвестиции в человеческий капитал оправданы в том случае, когда они обладают достаточно высоким уровнем рентабельности и окупаемости. В связи с этим вопрос оценки экономической эффективности и стоимости рисков весьма актуален в нынешних экономических условиях. Основная проблема, с которой сталкиваются организации – это проблема оценочной стоимости эффективности вложений в человеческий капитал.

Эффективность инвестиций определяется соотношением полученного экономического эффекта к размеру финансовых затрат, которые потребовались для его достижения. Для любого предприятия основной задачей развития бизнеса является повышение эффективности инвестиций.

В качестве главных показателей для определения человеческого капитала ученые (исследователи) определяют образование, миграцию, здоровье, производственную подготовку и делают акцент на их значимость в части частных критериев определяющих эффективность человеческого капитала. А.Добрынин отмечал уровни специальной и общеобразовательной подготовки, которые считаются одними из наиболее значимых критериев, характеризующие совокупный человеческий капитал [2].

Специальное и общее образование увеличивают количество знаний и уровень человека и тем самым увеличивают человеческого капитала качество. На экономические темпы роста оказывает влияние высокопроизводительный труд, который формируется работой высококвалифицированных специалистов, получивших в свое время высшее образование.

Обобщающий критерий, который показывает эффективность человеческого капитала определяется функцией частных критериев (здоровья, образования, миграции и профессиональной подготовки) показан в формуле 1

$$W = f\ (Wl,\ W2,\ W3,\ W4), \qquad (1)$$

где W – обобщающий критерий, отвечающий за эффективность человеческого капитала, а W1, W2, W3, W4 – частные критерии эффективности здоровья, образования, миграции и профессиональной подготовки, представленные в интегративном эффекте человеческого капитала.

Самым применяемым статическим показателем инвестиционной деятельности проектов является показатель периода окупаемости (PaybackPeriod, PP). В этом случае, под PP понимается срок, который прошел с начала инвестирования средств в человеческий капитал до определенного момента, когда размер прибыли (доход) от инвестирования станет равным начальным вложениям. Отсюда следует, что PP период, показывающий когда наступит полный возврат средств, вложенных в человеческий капитал. Формула 2 показывает расчет окупаемости проекта

$$PP = min\ n,\ \text{когда} \sum P_к \geq I\ , \qquad (2)$$

где Рк – значение сальдо накопленного потока;

I – размер инвестиций, вложенных в человеческий капитал.

Для определения эффективности инвестирования в человеческий капитал следует анализировать динамику этих показателей.

В связи с тем существует большое количество показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал, следует отметить, что абсолютно безупречных критериев нет. В каждом конкретном случае необходимо изучить конкретные условия, определить наилучший

инвестиционный критерий, который может быть успешно применен только в системе взаимосвязанных критериев.

Исследование проблемы повышения эффективности работы предприятий малого бизнеса позволяет предположить, что она носит системный характер, так как включает достаточное количество компонентов и характеристик, а именно:

– систему показателей, характеризующих эффективность малого бизнеса, и образующую первую подсистему;

– систему рисков ведения инновационного малого бизнеса, образующую вторую подсистему;

– инвестиционную привлекательность малого бизнеса, образующую третью подсистему;

– элементы, входящие в подсистемы (показатели оценки эффективности и инвестиционной привлекательности), и другие составляющие компоненты данной проблемы.

Оценка эффективности с использованием системного подхода позволит существенно повысить ее достоверность.

Рассмотрим более подробно составляющие всех трех подсистем. Учитывая значимость рисков при ведении инновационного малого бизнеса, считаем, что начинать анализ целесообразно с системы рисков, далее рассматривать инновационную привлекательность и систему показателей.

В современном обществе все чаще в качестве источника прибыли выступают знания, инновации и информационные технологии. Экономика, основанная на знаниях, является инновационной экономикой. В данных условиях, в качестве фундаментальных характеристик работников выступают такие факторы как способность к применению новых знаний, умений и навыков. «Знания становятся основным ресурсом экономического развития и роста, занимают все больший удельный вес в структуре стоимости продуктов и услуг»[17, С.37].

Управление знаниями – одна из основных концепций управления, влияющих на современные тенденции развития бизнеса. Однако ошибочно считать, что управление знаниями в ближайшее время станет пропуском в лидеры для любой компании, ведь часто в организациях складывается ложное представление о самой сути управления знаниями. Некоторые организации в своих представлениях о сущности управления знаниями ограничиваются лишь технологическими аспектами. Разумеется, есть необходимость в создании систем документооборота или хранилищ данных, но все это лишь инструменты, пользование которыми самим управлением знаниями не является. Противоположной крайностью ошибочного представления о сущности менеджмента знаний является стопроцентный упор на работу с персоналом, тренинги и прочие мероприятия, а именно ограниченность лишь рамками теоретических аспектов в своем подходе

Каждой организации присущи ресурсы в виде уникальных знаний, которые приложены к конкретным бизнес-проблемам, и которые решают соответствующие бизнес-задачи. Управление знаниями охватывает все области деятельности предприятия, начиная технологическими и заканчивая культурными, а значит, есть необходимость в предоставлении всем сотрудникам возможностей и средств для совместного использования своих знаний, при помощи которых они могли бы ориентироваться на конкретные бизнес-проблемы, в конкретной ситуации для принятия решения. Говоря о таких ресурсах, мы имеем дело с интеллектуальным капиталом. Интеллектуальный капитал организации будет для нее конкурентным преимуществом только тогда, когда компания верно определяет приоритеты, а именно, ставит на первое место человеческий ресурс – сотрудника, как главного носителя знания. Важно не просто создать рабочие места, но и связать их как с технологической, так и с теоретической точками зрения. Иными словами, создать все условия для повышения профессионального уровня и мастерства каждого сотрудника. Быстрые темпы развития современных технологий, требуют постоянного обновления, как технической

базы знаний, так профессиональных навыков, а значит и постоянного обучения в течение всей жизни. «Интеллектуальный капитал становится определяющим элементом экономического потенциала страны, отрасли или отдельного предприятия».

Таким образом, под интеллектуальным капиталом организации понимают совокупность знаний, которыми владеют ее работники, накопленного ими опыта, организационной структуры, информационных сетей и баз данных, патентов, лицензий, имиджа. Носителями интеллектуального капитала являются квалифицированный персонал компании, а также ее структуры и клиенты. Формулируя принципы управления интеллектуальным капиталом, Т. Стюарт выделяет важное обстоятельство: «Компании не имеют прав собственности на человеческий и потребительский капитал, а являются их совладельцами наравне с работниками компаний (в случае с человеческим капиталом) или заказчиками и поставщиками (в случае с потребительским капиталом). Только признав факт равноправного владения, компания может получить выгоду от управления этими нематериальными фондами» [7, С.29].

Как было уже сказано ранее, теоретическая сущность управления знаниями основана на поиске скрытых знаний у сотрудников, которые способствовали бы их эффективной профессиональной деятельности. В рамках данной концепции важно документировать такие знания и превращать их в актив интеллектуального капитала компании. Для повышения эффективности работы предприятия важен постоянный мониторинг профессиональной компетентности сотрудников и своевременное повышение их квалификации.

Основа практической сущности управления знаниями заключается в интеграции разнообразных технологий, таких как:

– электронная почта и Интернет-ресурсы;

– системы управления базами данных и сами базы данных;

– средства создания хранилищ данных;

– системы поддержки групповой работы;

– локальные корпоративные системы автоматизации;

– системы документооборота;

– экспертные системы и базы знаний и др.

Единая совокупность таких технологий и является системой управления знаниями (СУЗ). При создании СУЗ, следует заблаговременно подумать о том, как:

– обеспечить соответствия между СУЗ и конкретными бизнес-процессами;

– устранить те барьеры на пути совместного доступа к знаниям, которые мешают развитию инноваций;

– использовать уже известные методы и средства

Сама по себе практическая сущность (она же СУЗ) не включает в себя сами знания. Существуя отдельно от теоретических аспектов данного понятия, системы управления знаниями занимаются проблемой организации только в части информации, в основном документооборота компании. На практике, под знаниями в данном случае понимаются все виды информации: руководства пользователей, письма, новостные сводки, контакты заказчиков, сведения о конкурентах и т.п., в то время как в теории под знаниями понимаются закономерности предметной области, позволяющие специалистам решать свои задачи

Чтобы добиться успеха в повышении эффективности работы предприятия, управляя его знаниями, необходимо обеспечить интеграцию управленческих, маркетинговых и информационных технологий с инновационной и творческой деятельностями сотрудников предприятия. Имеет место синергетическая связь между технологическими и теоретическими аспектами в управлении.

Информационных технологий включает в себя различные аспекты управления: управление персоналом, развитие организации, управление ресурсами.

В наше время большинство зарубежных организаций подходят к вопросам управления предприятием, полагаясь на управление знаниями. Создаются целые подразделения, которые выполняют следующие функции:

– накопление знаний сотрудников и самообучение;

– ознакомление персонала как с положительным, так и с отрицательным (в особой степени) опытом деятельности сотрудников;

– передача знаний от опытных кадров к молодым;

– ознакомление работников со специфическими возможностями и недостатками деятельности конкурентов и др.

От руководителей таких подразделений будет требоваться выполнение задач, включающих в себя вопросы: политики информатизации, обучения, взаимопомощи персонала. Необходимо также стимулировать персонал на пополнение базы знаний своим опытом профессиональной деятельности/

Также следует обратить внимание на проблему локализации знания. Каждый индивидуум может быть носителем уникального и важного для организации знания, а значит, потеря этого сотрудника может нанести непоправимый урон. Аналогично можно сказать и об отдельных подразделениях организации. Знание, концентрируясь в каком-то подразделении, не распространяется по организации, что наводит на выводы о его неэффективном использовании.

Таким образом, приоритетной составляющей повышения эффективности работы современной организации является создание предпосылок для увеличения компетенций персонала и способов извлечения прибыли из объема знаний или интеллектуального капитала, находящегося в ее распоряжении. Создание таких предпосылок включает в себя интеграцию разнообразных технологий накопления знаний с технологиями управления предприятием. Повышения эффективности использования СУЗ в организации можно достичь путем укрепления связей между сотрудниками, развитием доверия, взаимопонимания, корпоративных ценностей, которые объединяют людей и создают условия для плодотворного сотрудничества. Только тогда

можно говорить о том, что система управления знаниями способна внести основной вклад в улучшение управления интеллектуальными активами компании.

Внедрение в практику компаний стратегического подхода в управление человеческим капиталом можно назвать одной из важнейших задач России в XXI в. Стратегическое управление человеческим капиталом способствует формированию национальной элиты в среде рабочих, техников, инженеров и управленцев.

Развитие многих корпораций сейчас приостанавливается из-за недостатка в человеческом ресурсе. Дефицит высококвалифицированного персонала создает серьезную проблему корпоративного, регионального и даже государственного масштаба. Данная проблема может быть устранена путем качественных и хорошо продуманных изменений в этой сфере.

Человеческий капитал – неотъемлемая часть и очень важный элемент современной корпорации, формируемый в результате инвестиций в него для создания определенного запаса здоровья, развития знаний, навыков, способностей, мотиваций, накапливаемых человеком, которые целесообразно включить в общественное воспроизводство.

Отличительной чертой человеческого капитала является то, что он один обладает способностью внутренне преобразовывать все элементы, входящие в воспроизводственный процесс, находить новые и более эффективные комбинации данных элементов, извлекать синергический эффект от их соединения и переплетения. Сущность человеческого капитала состоит в его способности обеспечивать всеобщее обновление элементов самодвижущейся стоимости и их синергию.

В основу стратегического подхода к управлению человеческим капиталом следует положить практическую реализацию идеи, что персонал – наивысшая ценность организации, что ему принадлежит роль важнейшего фактора реализации стратегии, что основным направлением развития корпорации является достижение приоритетной цели развития персонала/

Успешность работы с персоналом в корпорации измеряется социальной эффективностью работы с носителями уникальных компетенций, то есть с человеческим капиталом.

Анализ практики работы известных российских корпораций ПАО «Кубаньэнерго», АО «Ситроникс», ПАО «МТС» показывает, что значительно внимание уделяется институциональным инновациям в работе с человеческим капиталом. Это проявляется, в первую очередь, во введении системы мотивации, которая заключается в поощрении труда самых добросовестных сотрудников, в утверждении программы долгосрочного материального поощрения. А также в АО «Ситроникс» и ПАО «МТС» активно развивается система дистанционного тестирования и обучения персонала, что позволяет персоналу постоянно повышать уровень знания и свою квалификацию. В практике работы ПАО «Кубаньэнерго» и ПАО «МТС» значительное внимание уделяется капитальным вложениям. Однако в корпоративных бюджетах не формируется бюджет развития, как инструмент стратегического управления

Стратегическое управление предусматривает широкое использование анализа всех составляющих человеческого капитала на всех этапах жизненного цикла и во всех процессах, которые имею место в корпорации (управленческом, развития, бизнес-процессах). И объектами такого анализа являются состояние человеческого капитала, механизмы роста и трансформации человеческого и интеллектуального потенциалов в корпорации экономике знаний. А его основной целью является оценка влияния носителей уникальных компетенций на все слои внутреннего пространства корпорации (среду, системы и процессы). Стратегический анализ про- водится, исходя из разработанных социальных критериев эффективности стратегического управления: качество самореализации личности, объемы внедрения интеллектуальных товаров и услуг, качество рабочих мест профессиональной деятельности, возможность извлечения интеллектуальной ренты и др.

Современная ресурсная концепция стратегического управления, представителями которой являются В. Катькало, В. Ермоленко, Д. Ланская считают, что развитие корпорации происходит в основном на собственной ресурсной базе. Более того устойчивость развитию придает обладание уникальными внутриорганизационными ресурсами (капиталами). Уникальный организационный капитал формируется в ходе разработки и реализации системы стратегий корпорации, включающей: функциональные, бизнес-стратегии и корпоративную стратегию.

Персонал как достояние компании важен в конкурентной борьбе. Его необходимо мотивировать и развивать, чтобы достичь стратегических целей организации. В настоящее время существует множество возможных научно-методологических подходов к управлению человеческими ресурсами. Эти подходы могут существенно повлиять на результаты корпорации только тогда, когда различные функции управления (развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, обучение, аттестация) объединены в одну цельную стратегическую карту (программу), вытекающей из особенностей системы стратегий бизнеса. Реализация системы стратегий базируется на следующих подходах: административном, количественном, маркетинговом, системном, ситуационном, функциональном, инновационном, стратегическом и др. Именно последний подход авторы предлагают к рассмотрению. Появление понятия «стратегическое управление персоналом» относится к 80-м годам прошлого столетия и связанно с изменением роли и места персонала в организации.

Для того чтобы упрочить свое положение на рынке корпорации необходимо не только обеспечивать экономическую, но и социальную эффективность. Привнесение социальных критериев в оценку деятельности компании можно назвать одной из актуальных задач стратегического подхода к управлению.

Оценка социальной эффективности очень важна для организаций, потому что она является одним из ключевых направлений, которые могут

обеспечить стабильность и результативность деятельности любого предприятия. Ряд корпораций пренебрегают достижением социальной эффективности. Следует заметить, что практика внедрения стратегического подхода к управлению человеческим капиталом находится в России только на начальной стадии. Теоретический задел опережает практику. В России преобладает автократический лидерский стиль управления. И это препятствует внедрению более развитых «западных» систем управления.

можно отметить, что конкурентная сила корпорации формируется за счет реализации раз- личных методов развития человеческого капитала, т.к. он является мощным инструментом в достижении поставленных целей. А стратегический подход к управлению развитием корпорации и, в частности, к управлению развитием человеческого капитала является одним из главных задач менеджмента в настоящее время. Это можно объяснить тем, что именно персонал может выполнить тот стратегический план, который был выбран. И позволить компании перейти на более высокий уровень, удержаться на рынке в условиях конкуренции.

Отечественные компании вкладывают в развитие персонала в разы меньше денег, нежели компании стран с развитой экономикой. Сама экономическая реальность определяет проблему повышения конкурентоспособности человеческого капитала отечественных компаний. Но на данный момент эта проблема осознана лишь небольшим количеством руководителей российских предприятий.

Высокая конкуренция, санкции со стороны Запада, постоянное обновление технологий, неопределенность среды и быстрые перемены подвергают российские предприятия серьезным испытаниям и заставляют по-другому взглянуть на процессы управления. Теперь конкурентоспособность каждой организации в первую очередь зависит от степени развития трудовых ресурсов и от уровня развития каждого работника предприятия [10, С. 44]. Основным здесь следует считать высокую социальную ответственность,

которая лежит на всех работниках организации, в первую очередь на руководителях.

Человеческий потенциал, умение управляющих грамотно поставить и выполнить цели, эффективное использование ресурсов становятся основными факторами успешного существования организации. На передний план выходит проблема управления человеческими ресурсами.

Управление персоналом организации должно быть нацелено на восприятие работников как ценности производственного предприятия, как ресурса, который необходимо эффективно использовать для достижения поставленных целей. Другими словами, персонал − это источник неиспользованных ресурсов.

Человеческий капитал предприятия − это имеющийся у персонала организации запас знаний, здоровья, навыков, опыта, таланта, мотивации, производительные способности, культурные, мировоззренческие, психологические и социальные свойства, применяемые на предприятии с целью достижения более высоких целей для организации [1, С. 11].

Большое значение для управления человеческим капиталом имеет идея Т.В. Хлоповой о разделении конкурентных преимуществ работника на две группы [12, С.59]:

1. Конкурентные преимущества конституционного характера − это характеристики, получаемые человеком от рождения. По теории Шульца, это первоначальное накопление капитала, которое практически не поддается управленческим воздействиям.

2. Конкурентные преимущества инновационного характера, требующие больших инвестиций в их создание и развитие от самого носителя, от ближайшего окружения, от социума и предприятия, в котором они реализуются. Чем больше данные конкурентные пре имущества используются, тем лучше развиваются. Поэтому для достижения необходимого уровня конкурентоспособности организации и персонала

необходимы инвестиции в первую очередь в человеческий капитал предприятия.

К. Макконеелл и С. Брю выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

1) затраты на образование, повышение квалификации и переподготовку;

2) инвестиции в здоровье, трудоспособность, медицинское обслуживание;

3) вложения, связанные с трудоустройством и мобильностью рабочих [6, С.16].

Наиболее интенсивное развитие человеческого капитала происходит прямо на рабочем месте. Любое действие от обучения, которое проводит руководитель, до самостоятельной подготовки, тренингов, образовательных курсов и внешних программ является формой развития.

Руководители должны воспринимать своих сотрудников как потенциальный источник дохода и работать над высвобождением данного потенциала. Но вера в сотрудников как в финансовый рычаг встречается редко, и многие менеджеры считают эти усилия не инвестированием, а очередными затратами. Это связано с тем, что эффективность инвестиций в человеческий капитал организации очень сложно оценить [32, С.34].

Человеческий капитал, как непростая экономическая категория, обладает количественными и качественными свойствами. Многочисленные экономисты и эксперты в различное время предлагали множество методов и способов оценки человеческого капитала. В результате появились такие понятия, как «ценность человека», «стоимость труда», «стоимость товара или услуги», «рабочая сила», «стоимость человеческого капитала», «стоимость образовательного фонда», «стоимость жизни».

Для оценки человеческого капитала используются как стоимостные, так и натуральные методы. Самым простым способом оценки человеческого капитала, использующим натуральные методы оценки, является измерение в

человеко-годах обучения. Другими словами, чем больше сотрудник учился, чем выше у него уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала он обладает.

Для оценки общей отдачи инвестиций в персонал обычно применяют следующую формулу:

ROI вложений в персонал = Чистый доход / Затраты на персонал, (3)

где Чистый доход − это выручка за исключением операционных расходов,

Затраты на персонал − это все инвестиции в персонал: наем, оценка, обучение и развитие, затраты на бытовое обеспечение, компенсационные и социальные пакеты.

Благодаря этой формуле, полученные данные позволяют оптимально управлять рисками организации в сфере трудовых ресурсов, значительно повысив конкурентоспособность предприятия. Рисками в данной сфере следует считать непредвиденные потери количественно-качественных характеристик компонентов человеческого капитала предприятия, потери его носителей, потери, связанные со снижением инвестиций в развитие трудовых ресурсов организации, вызванных случайными изменениями условий экономической деятельности, неблагоприятными обстоятельствами, а также низкой квалификацией HR-подразделения, вследствие чего происходит снижение прибыльности, доходности и влияния организации.

На сегодняшний день главной задачей является привлечение инвестиций в регион и в определенные предприятия. В результате несоответствия требованиям инвесторов человеческого капитала, возможностей подготовки и переподготовки кадров предприятия происходит снижение капиталовложений. Эти проблемы будут препятствовать развитию предприятий и в первую очередь затронут высокотехнологичные производства.

К проблемам воспроизводства человеческого капитала на современном этапе следует отнести:

• неэффективность социальных институтов;

• низкое качество профессионального образования;

• снижение интереса к получению образования;

• несоответствие человеческого капитала требованиям инвесторов;

• снижение качества человеческого капитала: выезд из страны квалифицированных кадров и ученых, въезд в страну неквалифицированных рабочих;

• ухудшение здоровья населения

В условиях экономической нестабильности, нехватки ресурсов и инвестиций многие российские предприятия начинают экономить на всем и в первую очередь на персонале: урезают зарплаты, социальные выплаты, ухудшают условия труда. Но следует отметить тот факт, что доходы от инвестиций в человеческий капитал достаются не только носителю человеческого капитала, но и организации, в которой он реализуется, региону и государству в целом. А ошибки персонала, возникающие из-за низкой квалификации, могут привести к большим потерям и нанести вред производству и здоровью самого персонала. Все вышеперечисленное обусловливает усиленное внимание к человеку как к основному фактору производства. В современных условиях добиться роста производительности можно лишь благодаря интеллектуальному потенциалу рабочих [5, С. 211]. Поэтому экономическая стабильность и конкурентоспособность предприятия в первую очередь зависят от эффективных инвестиций в человеческий капитал при оптимальном управлении рисками в данной сфере.

Под эффективностью работы предприятия в нашем случае подразумевается производительность труда, рассмотрим более подробно.

Создание современных рыночных отношений повлекло за собой возникновение абсолютно новой организационной культуры, которая в свою очередь повлекла за собой установление специфических ценностных

установок. На сегодняшний день всем известно, что процветание организации и достижение её целей целиком зависит от её кадрового потенциала. Наиглавнейшими целями управления персоналом являются обеспечение организации высококвалифицированным персоналом, его продуктивное использование, создание мотивационных ситуаций, его профессиональное развитие, удовлетворение духовных и материальных потребностей как работников, так и самих руководителей. Всё это является тяжёлой задачей для обеих сторон

Любая трудовая деятельность строится на пяти главных элементах трудового процесса:

1. Субъект труда. В роли субъекта труда выступает человек, взаимодействующий непосредственно с остальными элементами трудового процесса для достижения целей труда.

2. Предмет труда. Предметом труда являются производимые работниками товары и услуги.

3. Технологии труда. Обычно технологиями являются процессы, методы и инструменты, применяемые работниками для достижения конкретного результата.

4. Средства труда. В состав средств труда входят здания и сооружения, используемые для процесса воспроизведения товаров и услуг, а также технологическое оборудование, транспортные средства, производственный инвентарь и т.д.

5. Продукт труда. Взаимодействие всех предыдущих элементов труда и доведение произведённых товаров и услуг до потребителей является продуктом труда

Любой труд работников различных сфер представляет собой часть совокупного общественного труда, но имеет свои специфические особенности, обусловленные различными функциями производства.

В современных условиях рыночной экономики главным пунктом производственно- хозяйственной деятельности любой организации является

выполнение установленного плана производства и реализации товаров и услуг с наименьшими материальными затратами, а также минимальными затратами живого труда. Именно это и послужило началом для экономических расчётов детального плана по труду и количеству требуемого персонала, так называемого тактического плана организации. В расчётах данного плана указываются определённые разделы, например, некоторые из них: показатели по производительности труда, расчёт необходимой численности персонала, общий фонд заработной платы, средняя заработная плата различных категорий работников, планирование мероприятий по повышению или подтверждении квалификаций сотрудников.

Разработка тактического плана организации помогает решить ряд возникающих задач:

1) обеспечение роста производительности труда;

2) превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы сотрудников;

3) экономия труда и фонда заработной платы;

4) повышение заинтересованности всех сотрудников в достижении конечных результатов деятельности организации;

5) расчёт оптимальной численности рабочего, обслуживающего и управляющего персонала;

6) предотвращение потребности в персонале и повышение его квалификации

Для того чтобы составить правильный тактический план по труду и количеству персонала, необходимо провести анализ стратегического плана самой организации, спрогнозировать количественную и качественную потребность в персонале, изучить план технического развития и организации производства, дать оценку нормам затрат труда и заработной платы. Планирование производительности труда и численности персонала проводится в одно время с остальными разделами тактического плана, которые должны быть чётко согласованы между собой.

Чтобы выявить потребность в персонале, первым делом проводят анализ планируемого объёма продаж, а также производительности труда. После проведения анализа принимается решение о высвобождении персонала, если его численность высока, или найме новых сотрудников в случае недостатка кадров. Планирование численности персонала целиком зависит от финансовой обеспеченности организации, которая определяет финансируемость или нефинансируемость заработной платы сотрудников, а также стоимость его обучения. Высокая квалификация персонала и соответствие предъявляемым требованиям тесно связаны с качественным планированием персонала. Эти данные определяют соответствующие навыки и умения, которыми должен обладать каждый работник, занимающий конкретное рабочее место.

Наряду с остальными признаками большое влияние на планирование численности персонала оказывает организационная структура управления организацией, которая формируется благодаря стоящим перед организацией задачам и функциям управления. Для достижения целей организации необходимо, чтобы каждый работник чётко знал и выполнял свои функции качественно и в срок. Такое отношение персонала к работе сможет обеспечить стабильность функционирования любой организации. Также нельзя забывать о том, что сотрудники должны стараться решать задачи целевого характера, такие как создание и продвижение новых видов товаров и услуг, реализация их на новых рынках, изучение конкурирующих компаний, выработка стратегий конкурентной борьбы и т.д.

Планирование персонала определяет не только количество требуемых сотрудников, но и то, какой именно работой будет заниматься каждый работник организации в планируемом периоде, а также их взаимодействие между собой. В случае установления новых целей и задач формируются функции отделов управления, которые смогут контролировать деятельность сотрудников, составляется новое штатное расписание, а также совершенствуется организационная структура управления. Помимо этого,

планирование персонала отвечает за ряд мероприятий, которые связаны с повышением эффективности трудового потенциала организации. Поэтому большое внимание уделяется техническому развитию и организации производства, т.к. именно они входят в состав плана организации труда, которому уделяется особое внимание при планировании численности персонала. Благодаря этому плану происходит сокращение тяжёлого физического труда и замена его на машинный.

Выделим основные показатели по труду, к ним относятся: структура персонала и его численность, показатели состояния и движения кадров, рабочее время сотрудников, средняя заработная плата, расходы на персонал, производительность труда и т.д. Во всех странах с рыночной экономикой общепризнанным интегральным показателем является показатель «расходы на персонал», т.к. именно он включает в свой состав все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора в организации. Все затраты, осуществляемые при найме и использовании сотрудников организации, делятся на внешние и внутренние, причём и первые, и вторые могут быть текущими и единовременными.

Расходы на персонал включают: затраты на заработную плату; оплату работодателем различных видов социального страхования; выплаты организации на специальные выплаты и льготы сотрудников; расходы на содержание социальной инфраструктуры; затраты на содержание социальных служб; оплату обучения, подтверждения и повышения квалификации работников; расходы на выплату дивидендов и покупку льготных акций.

Для того чтобы распланировать величину всех известных показателей по труду, следует начинать с установления допустимой величины расходов на персонал, т.к. расходы на персонал являются наиболее главным по причине того, что персонал является обязательным элементом функционирования организации. Если установленные расходы на персонал превышают установленную величину конкурентов, то велика вероятность того, что дальнейшая деятельность организации может ухудшаться.

Основной частью расходов на персонал является фонд оплаты труда. На сегодняшний день существует некоторое количество методов, которые определяют плановую величину фонда оплаты труда. Среди всех наиболее подходящим современным требованиям рынка является метод, образованный на базе приростного норматива. При расчётах данного норматива устанавливается условно-постоянная часть заработной платы персонала (повременные рабочие, специалисты, руководители и т.д.) и переменная часть (оплата труда рабочих-сдельщиков). Причём прирост рассчитывается исключительно на переменную часть.

Очень часто фонд оплаты труда разделяют на две части:

1. Нормативная часть. Данная часть рассчитывается при помощи приростного норматива.

2. Поощрительный фонд. Величина данного фонда зависит не только от величины единого фонда оплаты труда, но и от коллективного вклада определённого подразделения в конечные цели работы всей организации [11, С. 134].

Данное разделение фондов помогает установить взаимосвязь величин фонда оплаты труда подразделений и единого фонда оплаты труда всей организации и предотвратить возможные перерасходы

В условиях современного рынка и конкуренции возникают новые взаимосвязи между анализом и планированием показателей по труду. Причём задачи анализа и планирования тесно взаимодействуют между собой.

Сейчас выделяются следующие виды анализа: предварительный, текущий и ретроспективный.

Для отечественных предприятий предварительный анализ, предшествующий разработке плановых показателей, является абсолютно новой группой аналитических задач. Для поиска их решений организация должна обладать информационной базой, которая состоит из банка данных об организациях-конкурентах. Данная база поможет сопоставить показатели собственной организации с данными других организаций, что позволит чётко

организовать дальнейшую стратегию развития. В ходе определения дальней стратегии организации будут установлены чёткие ориентиры и конкретные показатели планирования труда, которые смогут обеспечить конкурентоспособность коллектива и возможность повысить своё положение на рынке товаров и услуг.

Текущий анализ направлен на изучение внутренних факторов деятельности организации. В ходе данного анализа выявляются отклонения фактически показателей от запланированных, а также изучаются возможные причины, вызвавшие данные отклонения. Анализируемые данные сопоставляют не только с плановыми показателями собственной организации, но и с показателями организаций-конкурентов. Текущий анализ используют как для отдельных статей расходов, которые формируют расходы на персонал, так и для всех уровней управления. После проведения текущего анализа и учёта ситуации, сложившейся на рынке, организация может принять решения по устранению возникших отклонений, рассмотреть варианты сохранения или повышения занимаемого места на рынке товаров и услуг.

Ретроспективный анализ применяется ко всему списку показателей. После проведения ретроспективного анализа полученный результат помогает выявить динамику и тенденции изменения затрат на персонал, производительности труда, численности персонала, сопоставить полученные данные с показателями организаций-конкурентов, выявить слабые места и повысить конкурентоспособность коллектива.

Производительность труда – это степень результативности целесообразной деятельности работников. Объём товарооборота, торговые услуги или иные работы, приходящиеся на одного среднесписочного работника в заданную единицу времени (день, месяц, квартал, год), представляет собой такой показатель, как выработка одного работника

Планирование производительности труда – это определение темпов роста производительности труда, обеспечивающих конкурентоспособность

организации. На сегодняшний день известны два метода планирования производительности труда: метод прямого счёта и пофакторный метод

Метод прямого счёта представляет собой расчёт уменьшения численности работников под влиянием конкретных организационных мероприятий с учётом последующего роста производительности труда.

План действий при использовании метода прямого счёта:

1) определение плановой численности персонала по отдельным категориям с учётом дальнейшего сокращения, которое произойдёт по причине тех или иных запланированных мероприятий;

2) определение уровня производительности труда и темпов её роста, по сравнению с базовым периодом, в результате рассчитанной раннее плановой численности работников и запланированного выпуска товаров и услуг

Пофакторный метод представляет собой организацию неких факторов, которые оказывают влияние на уровень и рост производительности труда, а также оценку их воздействия. К сожалению, пофакторный метод обладает теми же недостатками планирования, которые присущи методу прямого счёта. Это происходит по причине того, что исходная численность персонала устанавливается по величине планируемого объёма производства, она же изменяется под влиянием различных факторов и используется для расчёта роста производительности труда, т.е. находится под влиянием прошлого периода.

План действий при использовании пофакторного метода:

1) определение базовой численности персонала на планируемый период при условии, что уровень производительности труда не изменится;

2) расчёт планируемого изменения численности работников под влиянием каждого из выведенных факторов;

3) определение суммарного изменения базисной численности персонала и величины прироста производительности труда в планируемом периоде.

Также производительность труда выполняет следующие три функции:

1. Плановая функция. Данная функция играет главную роль, т.к. с её помощью определяется плановая численность персонала, объём трудозатрат сопоставляется с их необходимым числом, производится расчёт расходов по заработной плате.

2. Учётная функция. Её используют во время измерений и оценок, а также поиска возможных резервов роста производительности труда, оценки эффективности функционирования труда, в результате сравнения темпов роста производительности труда и средней заработной платы работников.

3. Стимулирующая функция. Эта функция реализуется в соответствии размера заработной платы сотрудника уровню его квалификации, а также росту его производительности труда

Любая организация заинтересована в росте производительности труда. Данный рост свидетельствует о том, что в организации снижаются затраты на реализацию товаров и услуг. Во время роста производительности труда объём товарооборота и услуг начинает повышаться, что влечёт за собой увеличение прибыли. Помимо этого, рост производительности труда способствует увеличению заработной платы сотрудников при снижении совокупных расходов на оплату труда, что позволяет успешнее реализовать реконструкцию и техническое перевооружение организации, помогает повысить собственную конкурентоспособность.

Для определения эффективности инвестирования в человеческий капитал следует анализировать динамику различных показателей.

В связи с тем существует большое количество показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал, следует отметить, что абсолютно безупречных критериев нет. В каждом конкретном случае необходимо изучить конкретные условия, определить наилучший инвестиционный критерий, который может быть успешно применен только в системе взаимосвязанных критериев.

2.2 Стратегическое развитие человеческого капитала на основе управления затратами на предприятии

Большинство отечественных коммерческих и производственных компаний сегодня большое внимание уделяют снижению затрат (из-за усиления конкуренции, уменьшения прибыли или возникновения убытков).

Для того, чтобы эффективно управлять затратами предприятия, необходимо применять экономически обоснованную классификацию затрат по определенным признакам. Классификация способствует не только объективному учету и планированию затрат, но и более точному их анализу, а также выявлению определенных соотношений между отдельными видами затрат, исчислению степени их влияния на уровень себестоимости и рентабельности.

В управлении затратами крупных предприятий могут найти применение различные методы. Их выбор обусловлен, в первую очередь, целями управления и наличием условий для применения. Наиболее распространенными методами управления затратами являются: стандарт-кост, директ-костинг, ABC.

Стандарт-кост – это учет на основе нормативов с целью управления по отклонениям. На основе разработанных до начала производственного процесса норм составляются стандартные калькуляции, то есть себестоимость практикуемой продукции устанавливается заранее, а в дальнейшем учитывают фактические затраты, выделяя отклонения от плановых норм. Основная задача, которую ставит перед собой «стандарт-кост» – учет потерь и отклонений в прибыли предприятия, приведение фактических затрат в соответствии с нормами

Стандарт-костинг позволяет оперативно приблизительно определить полную себестоимость отдельных видов продукции, что важно для установления политики ценообразования на предприятии и позволяет

определить влияние на финансовые результаты отклонений по различным видам затрат.

Недостатком метода являются сложность расчетов стандартов и нормативов в рыночных условиях, плохая адаптация к инновациям.

Главной особенностью системы «директ-костинг» является то, что себестоимость продукций учитывается и планируется только в части переменных затрат. Постоянные расходы не включают в расчет себестоимости изделий, а как расходы данного периода списывают с полученной прибыли в течение того периода, в котором они были произведены. Второй особенностью системы «директ-костинг» является соединение производственного и финансового учета.

Однако, данный метод не позволяет определять средние затраты на производство продукции, что отрицательно сказывается на выработке политики в области ценообразования, а также выводит накладные расходы из сферы контроля над затратами.

Сущность метода ABC заключается в том, что у организации в распоряжении находится определенный объем ресурсов, используемых в производственном процессе и позволяющих реализовать производственные функции. Все виды ресурсов характеризуются затратами на них, которые распределяются сначала на отдельные функции пропорционально объему потребления ресурсов. Для этого суммируются издержки каждого центра затрат по конкретной функции. Затем издержки по каждой функции относят на носители затрат. Носителем затрат может выступать изделие (товар, услуга), конкретный клиент, заказ. Носитель затрат включает соответственно приходящуюся на него долю затрат каждого центра по всем производственным операциям. Отсюда следует, что такое распределение основано на причинно-следственной связи затрат с обуславливающими их факторами. Вид ресурса, расходуемого во время каждой операции, характеризуется функциональным фактором. Количественную оценку выполнения каждой функции характеризует затратообразующий фактор.

Значит, затратообразующий фактор является базой распределения расходов, а функциональный - измерителем такой базы.

ABC имеет как преимущества, так и недостатки. Данная система обладает целым рядом преимуществ по сравнению с традиционными системами, основные из них заключаются в следующем: во-первых, применение ABC позволяет избежать искажений себестоимости продукции (работ, услуг). Во-вторых, этот метод предоставляет более полную, надежную и своевременную информацию для управления затратами. В-третьих, ABC дает возможность сконцентрироваться на потребителе, оценить осуществляемые виды деятельности и определить, какие из них добавляют, а какие не добавляют к стоимости продукции. Это делается для того, чтобы уменьшить количество видов деятельности, не создающих добавленной стоимости, сократить излишние ресурсы или направить их в более продуктивные сферы. В-четвертых, ценообразование, основанное на функциональном методе, учитывает информацию об особенностях спроса на продукцию организации и уточненные данные по себестоимости каждого выпуска продукции. Это предотвращает установление заниженных цен на продукцию, выпускаемую небольшими объемами, или завышение цен, если эти объемы достаточно велики. Функциональное ценообразование увеличивает рентабельность производства и выступает в роли конкурентного преимущества.

Недостатки функционального метода связаны со следующими особенностями: во-первых, это сложная для внедрения и весьма дорогостоящая учетная система. Во-вторых, применение данного метода требует неукоснительного соблюдения всех его положений, система направлена на долгосрочную перспективу. В-третьих, ABC как учетная система далеко не всегда соответствует МСФО (поэтому большинство организаций используют ABC для внутренних целей). В-четвертых, безусловно, метод ABC дает полезную информацию, но ею следует правильно пользоваться. Так, руководители могут повышать прибыль,

увеличивая производство зрелых продуктов большими объемами, одновременно отказываясь от новых продуктов, выпускаемых небольшими объемами.

Рассмотренные методы управления затратами, относящиеся как к стратегическому, так и к оперативному управлению, достаточно разнообразны по своему содержанию, различны по своим целям и особенностям применения.

Любому Предприятию необходимо повышать эффективность системы управления для достижения высоких конечных результатов экономической деятельности за счет повышения уровня профессионального соответствия персонала, мотивационных механизмов роста производительности труда, рационального расходования материальных ресурсов и достижения главной задачи – роста прибыли и капитализации предприятия, повышения уровня его конкурентоспособности. Для формирования и развития человеческого капитала в системе управления каждой организации важно постоянно искать новые формы и методы работы с персоналом. Наиболее эффективным способом по управлению качеством работы персонала, который влияет на человеческий капитал сотрудников предприятия, является внутренний маркетинг.

Внутренний маркетинг – это первый шаг к переходу к новой концепции управления человеческими ресурсами – к стратегическому управлению персоналом, элементом которого является маркетинг персонала. Подразумевается, что у работника есть возможность занять лучшее рабочее место, находясь на высоких позициях. Именно для этого проводится выбор только пригодных работников с помощью опросов, собеседований и т.д. Внутренний маркетинг сосредотачивается на сотрудниках, которые уже работают на предприятии.

Увеличение в современных компаниях числа профессионалов делает исключительно важным вопрос о лояльности работника к организации. При этом, лояльность персонала рассматривается как следствие его

удовлетворенности своим местом работы. Основой этой удовлетворенности у сотрудников являются его потребности и ожидания. От того, насколько удовлетворены работники, зависит степень их мотивированности на эффективный труд и как следствие, уровень лояльности к своей организации. Именно здесь руководителю могут пригодиться идеи внутреннего маркетинга.

Суть внутреннего маркетинга заключается в том, что отношения компании и работников строятся на тех же основаниях, что отношения компании с клиентами. Руководство «предлагает» особый продукт – должность с ее специфическими правами, обязанностями и условиями работы. Работник, в свою очередь, «покупает» этот продукт, «оплачивая» его своим трудом. Таким образом, ориентация на клиента – основа традиционного понимания маркетинга – дополняется ориентацией на «внутреннего потребителя» – сотрудника.

Для того чтобы большая часть сотрудников организации проявляла к ней высокую лояльность, необходимо создавать соответствующие условия для работы персонала, то есть внедрять систему мер и мероприятий, влияющих на уровень лояльности в положительную сторону. Эта система мер включает две основные стратегические цели: создание в коллективе атмосферы честности, открытости и взаимопомощи и ликвидация элементов кадровой политики, способствующих проявлению нелояльности сотрудников. Для отслеживания изменений уровня лояльности и оценки результатов осуществления внутреннего маркетинга кадровым службам необходимо периодическое измерение лояльности персонала по мотивам и факторам, влияющим на уровень мотивации.

Маркетинговые механизмы в работе с персоналом наиболее востребованы в условиях кризиса, когда усиливаются внешние угрозы устойчивости организации. При наличии необходимого уровня лояльности персонала к организации ее коллектив, несмотря на возникшие трудности и проблемы, связанные с кризисной ситуацией, может по-прежнему работать

как единый механизм, объединенный общей целью, что повышает устойчивость организации в кризисных условиях.

Основой внутреннего маркетинга, как и любой маркетинговой системы, является внутрифирменное маркетинговое исследование, цель которого – выяснить удовлетворенность работников компании основными составляющими его профессиональной деятельности. При этом важно определить специфику профессиональных и личных потребностей различных категорий работников.

Несомненно, потребности у каждого конкретного человека различны, так же как и мотивация к достижению высоких результатов у каждого своя. Но при всем этом различии можно выделить ряд аспектов, которые являются общими в системе мотивации различных групп работников. И руководство организации, заботясь об эффективности ее деятельности, должно придерживаться таких принципов управления, при которых учитываются как цели и интересы работников, так и факторы, тем или иным образом влияющие на уровень их лояльности.

Кроме этого, важно при проведении маркетингового исследования определить приоритетные группы в стимулировании лояльности персонала. И в первую очередь к таким группам можно отнести работников, включенных в систему менеджмента. При этом из общей массы менеджеров необходимо выделить ключевое звено с точки зрения повышения лояльности персонала.

Мысль о том, что от руководителей высшего уровня в каждой организации зависит очень многое, не нова и вряд ли у кого вызовет возражение: именно они разрабатывают стратегию организации, обеспечивают позиционирование последней во внешней среде, создавая систему необходимых связей и ресурсных источников.

Но в поле зрения в рамках внутреннего маркетинга в первую очередь должны оказываться руководители среднего или низшего звена. Именно они обеспечивают реализацию стратегической линии, поддержку созданных связей, влияя самым непосредственным образом на конечных исполнителей

всех управленческих решений – рядовых работников. В то же время этот уровень менеджмента в любой организации самый рискованный и уязвимый с точки зрения лояльности к организации его представителей. Это связано с тем, что руководители этого звена испытывают всегда двойное давление: сверху – от вышестоящих руководителей, снизу – от рядовых работников.

Среди основных мотивов эффективной профессиональной деятельности руководителей среднего и низшего звена в современной организации можно выделить следующие: обеспечение материального достатка; стабильность, надежность; общение с коллегами; уважение со стороны, социальный престиж; возможность продвижения, карьерный рост; повышение собственной профессиональной компетенции; удовлетворение от процесса деятельности; удовлетворение от достижения цели, результатов деятельности; возможность управления, руководства людьми;

На рисунке 1 показаны факторы, которые способствуют повышению уровня мотивации руководителей среднего и низшего уровня

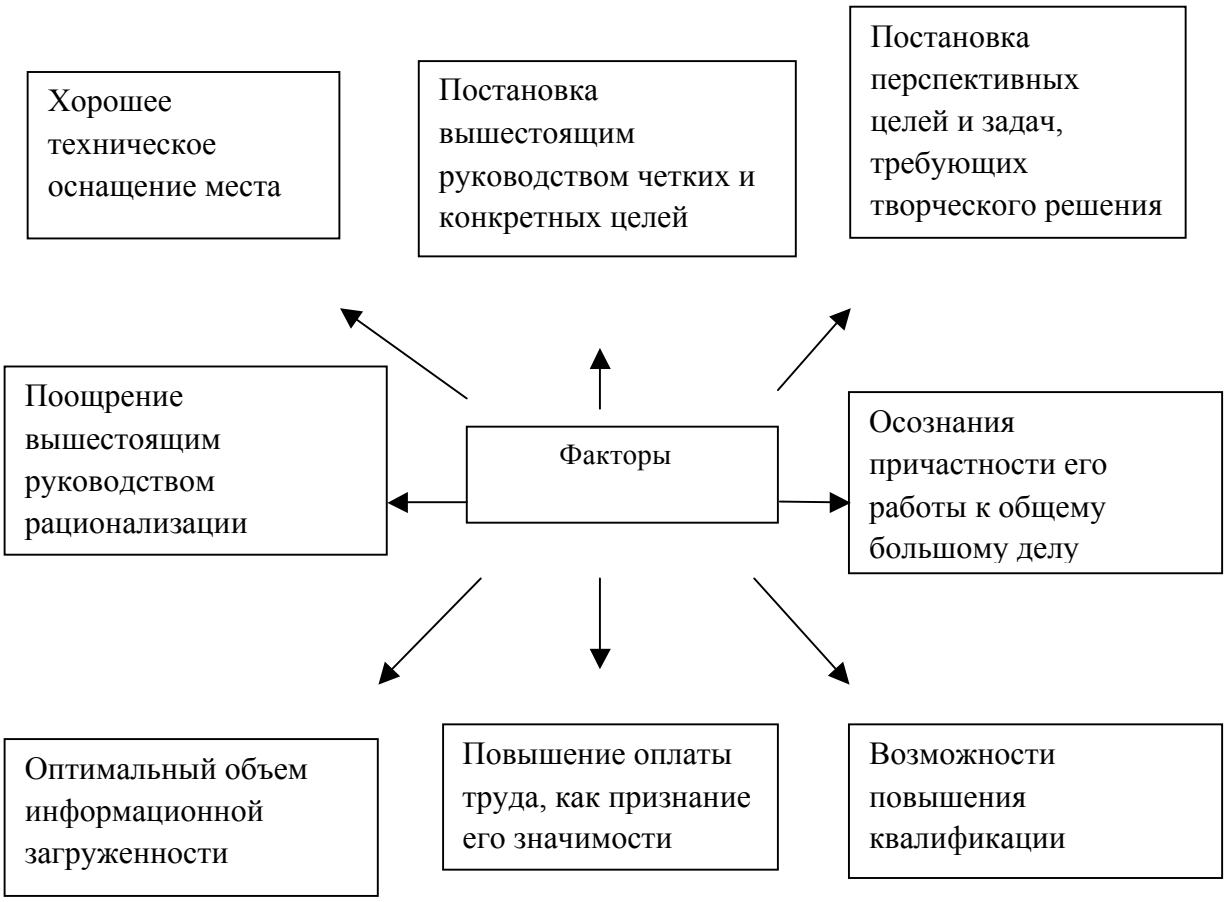

Рисунок 1 – Факторы, повышающие степень мотивации труда руководителей среднего и низшего звена [28, С.57]

Конечно, приведенные выше факторы и их аргументация не являются исчерпывающими. Но учет их в работе с высокопрофессиональными руководителями среднего и низшего звена позволит сделать работу более эффективной, т. к. при большой мотивированности у работника включается механизм самоконтроля, и отдача его в системе работы организации в целом будет максимальной или приближенной к ней.

В тоже время сотрудники высокого профессионального уровня могут обладать и невысоким уровнем лояльности к организации по следующим причинам:

– если руководство считает их просто подчиненными и использует по отношению к ним авторитарные методы управления;

– если они начинают понимать, что не они в большей мере нуждаются в компании, а компания нуждается в них;

– если они имеют большую привязанность к сфере своей профессиональной деятельности, чем к компании, в которой они работают.

В итоге велика опасность их «утечки» к конкурентам со всеми своими способностями, умениями и, что особенно опасно для организации, информацией.

Если же маркетинговые исследования показывают, что уровень лояльности данной группы сотрудников низок или имеет тенденцию к снижению, важно принимать меры к изменению ситуации.

В качестве таких мер можно рассматривать введение элементов партнерских отношений между менеджерами разных уровней и руководителями и рядовыми сотрудниками:

– коллективное обсуждение стратегии развития организации;

– создание творческих групп из числа персонала различных уровней и функциональной принадлежности для решения конкретных стратегических задач;

– разработка и внедрение механизмов распределения прибыли и других видов экономического стимулирования, в которых были бы задействованы сотрудники различных уровней.

В рамках данных мер проявляют свою эффективность механизмы социального партнерства, закрепленные в коллективных договорах. При этом важным субъектом в системе управления организации становятся профсоюзы как формы активности работников всех уровней. Как правило, в профсоюзных органах руководители среднего и низшего звена играют важную роль и могут удовлетворить свои интересы и реализовать потребности. В то же время сглаживается острота указанной выше проблемы нахождения их «между двух огней». Дело в том, что дальновидное, стратегически мыслящее высшее руководство организации всегда готово пойти на компромисс с работниками ради стабильно благоприятного внутреннего климата в организации и высокого уровня лояльности его работников как важного фактора ее устойчивости в любых условиях. В рамках данного компромисса руководители среднего и низшего звена получают возможность удовлетворять наиболее значимые потребности рядовых исполнителей, а в итоге, пользуясь авторитетом последних, будут обеспечивать их высокорезультативную работу и эффективную деятельность организации в целом, что отразится на удовлетворении интересов и реализации целей ее высшего руководства.

Таким образом, механизмы социального партнерства на основе инструментов внутреннего маркетинга будут обеспечивать развитие персонала, как носителя человеческого капитала, что, в свою очередь, будет способствовать повышению экономической эффективности организации.

Не менее важная роль отводится самообразованию сотрудников предприятия. Которую стоит более детально рассмотреть.

Одной из форм развития человеческого капитала является самообразование. В настоящее время непрерывное образование является одной из наиболее актуальных проблем социологии образования. Стремительная модернизация современного уклада общества выдвигает новые требования к образованию личности: уже невозможно обеспечить свою конкурентоспособность на протяжении всей жизни, имея классическое образование, полученное в молодые годы. Знания быстро «устаревают», требуется их постоянное пополнение, освоение новых технологий. Становится актуальной способность постоянного пополнения знаний, умений, их обновления и генерирования, т.е. способность продолжать свое образование в самостоятельной форме, что переводит его в форму непрерывного. Вместе с тем темп современной жизни требует замены формулы «образования на всю жизнь» на формулу «образование через всю жизнь». Формула «образование через всю жизнь» подчеркивает, что непрерывное образование есть процесс интеграции индивидуальных и социальных аспектов. Самообразование приобретает, таким образом, статус ценности, интегрируя все остальные ценности, организуя и структурируя весь жизненный процесс отдельного человека, обеспечивая адаптацию, самореализацию и конкурентоспособность личности в динамично меняющихся современных реалиях жизни. «Тем или иным образом образовательная организация будет преследовать его и во взрослой жизни»[12, С.34].

Идея непрерывного образования в том или ином виде существовала давно. В частности, Платону принадлежит идея непрерывного образования (в течение всей жизни, унифицированного и коллективного)[13, С.87]. Суть этого подхода в том, что стабильность государства, общества и самой личности заложены именно в образовании. Поэтому в центре идеального общества должен быть человек, стремящийся к самопознанию и самосовершенствованию через познание, воспитание и учение. И сегодня эти идеи во многом сохранили не только свой смысл, но и ценность.

В западноевропейской, североамериканской социологии и философии на первой ступени современного общества непрерывное образование длительное время рассматривалось как образование для взрослых. Это инструментальный подход к роли и месту непрерывного образования в обществе. Непрерывное образование было направлено, прежде всего, на реализацию конкретных и практически значимых целей (обучение, дообучение, повышение квалификации) с использованием различных форм (курсы, последипломные и другие формы учебы).

Сегодня непрерывное образование принимает форму «образования через всю жизнь». Этот подход делает акцент на то, что изменились отношения между обществом и образованием как социальным институтом: у общества возникла посредническая роль в его приобретении, а у образования появилась личностная ценность, и оно приобрело личностный характер. Соответственно изменилась и цель самого образования: не только передавать учащимся определенный набор готовых знаний, но, прежде всего, научить эффективно учиться у самой жизни. Подобное понимание сути непрерывного образования отвечает не только потребностям более глубокого приобщения человека к культуре, но и требованию его динамичной самостоятельности в обществе[14]. А это уже неинструментальный подход. Он подчеркивает значение непрерывного образования для развития образованности самой по себе, как цели, как духовной (а не материальной) ценности. Такой подход концентрирует внимание на условиях, сопутствующих образовательным процессам, мотивации и требованиям со стороны этого процесса.

Говоря о непрерывном образовании важно различать «образование на всю жизнь» и «образование через всю жизнь». Так, «образование на всю жизнь» подразумевает в большей степени организацию деятельности и процесса извне, в то время как «образование через всю жизнь» смещает акцент в сторону самоорганизации и, следовательно, самообразовательной деятельности. Категория «самообразования» привлекает внимание

философии, социологии, психологии, педагогики. В этом междисциплинарном поле исследования можно выделить ряд тенденций.

Во-первых, наличие множества трактовок определения самообразования, где центральным объединяющим элементом становится категория деятельности (самообразование – это вид самостоятельной деятельности, управляемой самой личностью).

Во-вторых, эмпирические исследования обнаруживают отождествление самообразования и самообучения (самообразование есть наращивание объема знаний)[16, С.22]. Как следствие, проявляется стремление найти оптимальные способы формирования недостающих навыков самообучения под видом развития навыков самообразования.

В-третьих, в педагогической практике самообразование рассматривается как вид самостоятельной работы, которая создает базу непрерывного образования[17, С.98].

В-четвертых, выделение самообразовательной компетентности как личностного качества, «характеризующего специалиста как субъекта, способного к самостоятельной организации познавательной деятельности, направленной на непрерывное саморазвитие профессиональных и общекультурных качеств и самосовершенствования»[18, С.23].

В результате можно отметить: самообразование является частью непрерывного образования и его назначение – «заполнить промежутки жизненного пути человека между базовым и постобразованием и стать стержнем этих стационарных форм обучения, повседневным фактором культурного роста дополняя стационарное обучение, обеспечивая индивидуализацию культурного развития личности»[19, С.98].

Эффективность реализации процесса самообразования зависит от формирования субъекта самообразовательной деятельности, то есть «самообразующегося» человека[20, С.34]. Как следствие, возникает проблема создания системы непрерывного образования, которая предполагает перестройку всего содержания образования. В его структуре можно выделить

три элемента: ориентация личности на образование; образовательные процессы и организационная структура образования. Мы подробнее остановимся только на первых двух элементах.

Первый элемент – ориентация личности на образование. По своей сути самообразовательная деятельность предполагает ориентацию личности на образование как на главную ценность своей жизни (получение новой информации с целью самосовершенствования и саморазвития), которая интегрирует все остальные ценности и организует, структурирует весь жизненный процесс отдельного человека. Второй – образовательные процессы, характеризующие как включенность человека в непрерывные образовательные процессы, так и преемственность образовательной деятельности, исходя из того, что образование – сложное явление, которое неразрывно связано с процессом социализации, одновременно являясь его неотъемлемой частью.

Соответственно возникает вопрос: «При каких условиях возможна самообразовательная деятельность: доступна ли она всем, а если нет, то почему?» Этот вопрос связан как с выяснением факторов, влияющих на формирование потребности, так и механизмов формирования образовательной/самообразовательной деятельности и типа «самообразующейся» личности, поскольку это позволит выделить то, что в процессе становления личности способствует или препятствует развитию и функционированию самообразовательной деятельности индивида.

Наиболее важным фактором, влияющим на формирование у индивида включенности в образовательные и самообразовательные процессы, является семья. Так, рассматривая этот феномен через призму онтогенеза, можно заметить, что социализация в чистом виде запускается с момента рождения человека, с момента адаптации его организма к условиям жизни.

Механизмом, который определяет как образовательную, так и самообразовательную деятельность, являются ценности и интересы референтной группы. Они преломляют и фильтруют модели и типы

поведения, сортируют и разворачивают новую информацию в определенном индивидуальном, имеющем личностное значение аспекте.

Идея непрерывного образования привела к переосмыслению фундаментальных представлений о сводимости образования к обучению, так как непрерывное образование невозможно осуществлять посредством прерывного обучения. Непрерывное образование включает в себя не только собственно процесс образования, обусловленного внешним воздействием, но и процесс самообразования, как изнутри разворачивающаяся личностная потребность.

3 Методы оценки человеческого капитала с позиции эффективности предприятия

3.1 Основные направления развития человеческого капитала и методики его оценки

По определению большинства экономистов, человеческий капитал это целый ряд качеств, определяющий производительность: приобретенные знания (образование), навыки, здоровье, мотивация и природные способности, являющиеся свойством человеческой природы, и которые могут быть в той или иной мере вовлечены в процесс производства товаров и услуг. Человеческий капитал является формой капитала по той причине, что представляет собой источник последующих заработков или удовлетворений (стоимость, приносящая прибавочную стоимость).

Так, человеческий капитал, будучи сложной экономической категорией, обладает рядом качественных и количественных характеристик. На данный момент оценка человеческого капитала является весьма актуальной проблемой, решение которой порождает различные методы и подходы. Необходимость его оценки и измерения продиктована всё более возрастающей ролью в развитии предприятия и повышения эффективности его деятельности, в частности.

Так, в рамках существующей на сегодняшний день концепции человеческого капитала исследователями оценивается не только совокупный объём вложений, но и весь объём накопленного человеческого капитала [34, С.135]. Современные методы оценки человеческого капитала во многом основываются на косвенных оценках лишь отдельных его составляющих (например, посредством оценки доступности образования). Подобная оценка является ключевой в расчёте «индекса человеческого потенциала», являющегося ключевым показателем в сравнительной оценке бедности,

грамотности, образования, средней продолжительности жизни и других показателей.

По вопросу оценки человеческого капитала экономическая литература представляет целое многообразие методов. Так, в вопросе определения величины человеческого капитала учёными равно используют как стоимостные (выраженные в денежных единицах), так и натуральные оценки (временные, в человеко-годах). Пионером в применении стоимостных оценок для измерения ценности человека был Уильям Петти. По его мнению, «ценность основной массы людей равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят» [4, С.171]. Следует отметить, что Петти включал в человеческий капитала как трудоспособное, так и нетрудоспособное население, что несколько смазывало общую картину

В своё время Эрнст Энгель оценивал затраты на производство (метод цен) для определения денежной ценности отдельно взятого человека. Он полагал, что воспитание детей стоило определенных финансовых затрат родителям и что «эти затраты могут быть оценены и взяты как мера денежной стоимости детей для общества» [2, С.28].

Похожей позиции придерживался и Карл Маркс, отмечавший тот факт, что категория стоимости рабочей силы созвучна по своему содержанию понятию издержек воспроизводства рабочей силы. Он отмечал, что «стоимость рабочей силы, как и всякого другого товара, определяется рабочим временем, необходимым для производства, а, следовательно, и воспроизводства этого предмета торговли». Следовательно, «при определении её величины за время жизни человека она будет равна сумме всех пожизненных затрат на содержание человека, а также инвестиций в человеческий капитал» [3, С.181].

На сегодняшний день самой самый простой способ оценки человеческого капитала заключается в расчете затрат на образование и обучение; при этом учитывается упущенная выгода, так как время, проведенное за ученической скамьей, могло быть использовано для

получения доходов от участия в экономической деятельности, по сути этот неполученный заработок представляет собой альтернативные издержки. Гэри Беккер для определения дохода от получения высшего образования вычитал из совокупных заработков (за всю жизнь) окончивших колледж тот же заработок тех, кто в процессе получения образования остановился на школьном этапе. Закономерным расширением данного способа является учёт затрат на здравоохранение, необходимы для поддержания работоспособности индивида. Но и с этой поправкой нельзя утверждать, что таким образом человеческий капитал оценивается максимально объективно.

Исследователями уже неоднократно было отмечено решающее значение инвестиций в человеческий капитал. Оно относится к числу стратегических решений и определяет будущее развитие предприятия, еще неизвестное в момент принятия решения [5, С.3]. Под инвестициями, как правило, понимают затраты денежных средств, направленные на увеличение объёма капитала с целью преумножения (или поддержания на прежнем уровне) потока благ, порождаемых этим капиталом. Следовательно, если мы следуем по пути стоимостных оценок, то учёт инвестиций в вопросе оценки человеческого капитала также немаловажен.

Помимо выше перечисленных стоимостных оценок, заслуживает внимание экспертный подход к оценке человеческого капитала. Разработанный, Богатовой А.В., он заключается в качественной оценке показателей, характеризующих как индивидуальные особенности конкретного работника, так и свойства работников в совокупности [1, С.137]. В числе таких показателей она выделяет личностные и профессиональные характеристики, которые в свою очередь включают целый ряд составляющих. Для большей объективности такой методики используются весовые коэффициенты. На наш взгляд, подобный метод оценки сегодня является наиболее объективным из существующих, так как избранные автором показатели комплексно характеризуют человеческий капитал как категорию и учитывают его специфические характеристики.

В свете вышеизложенного основные методы оценки человеческого капитала выглядят так:

1. Оценка человеческого капитала посредством натуральных показателей (в человеко-годах обучения).

2. Оценка человеческого капитала как капитализированной стоимости пожизненных заработков.

3. Оценка совокупных инвестиций в развитие человеческого капитала.

4. Экспертный метод.

Необходимость оценки человеческого капитала на сегодняшний день является неоспоримым фактом. Человеческий капитал единственный экономический компонент, обладающий способностью производить стоимость, но который при этом достаточно затруднительно оценивать.

Теория человеческого капитала сыграла огромную роль в переориентации стратегий развития как ведущих экономик мира, так и широкой группы быстро развивающихся стран в сторону приоритетного развития человека и в радикальном повышении эффективности национальных экономик на этой основе. Однако ограничение возможностей данной теории порождают потребность не только в расширении понятия человеческого капитала, но и в альтернативных подходах к оценке человеческого ресурса.

Далее рассмотрим развитие человеческого капитала в масштабах России, так как это непосредственно влияет на эффективность работы предприятия.

Человеческий капитал в настоящее время представляет собой основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций. Стоит заметить, что приоритеты России в отношении инвестиций в человеческий капитал существенно отличаются от западных приоритетов. Низкий уровень продолжительности жизни в стране, свидетельствует о недостаточном финансирование здравоохранения. Многие россияне не имеют достаточного количества средств для поддержания собственного здоровья. Завышенные цены на медикаменты приводят к тому,

что все больше людей начинает обращаться к народной медицине, которая порой оказывается бессильной в отношении ряда заболеваний. Ни для кого не секрет, что большинство граждан нашей страны, а в нынешней кризисной ситуации таких становится еще больше, живут у черты бедности. «Львиная» часть семейного бюджета уходит на покупку товаров первой необходимости, оставшаяся – идет на покрытие долгов и оплаты коммунальных платежей. Соответственно они не могут себе позволить ни покупку книг, ни посещение театров, ни много другого, что необходимо для накопления человеческого капитала.

Наше государство активно начало осуществлять политику, направленную на повышение качества образования и развитие других отраслей социальной сферы. Можно сказать, что Россия полностью осознала всю важность человеческого фактора в жизни страны. В стратегии развития России до 2020 года развитию и накоплению человеческого капитала уделяется большое внимание.

Так, председатель Центрального банка РФ Эльвира Набиуллина на вопрос «О приоритетах концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года» заявила о том, что инвестиции в человеческий капитал – это основная концепция развития России до 2020 года. Предполагалось увеличение затрат государства на здравоохранение, образование, науку, культуру и развитие социальных институтов. Главным направлением Э. Набиуллина назвала создание благоприятной среды для жизни и деятельности человека. На заседании Круглого стола «Политический смысл социального Послания президента» фонда поддержки гражданских инициатив «Стратегия 2020» прошедшего в Москве, 2016 г. было отмечено, что в России начинается эра инвестиций в человеческий капитал. Основной темой дискуссии стало инвестирование в человеческий капитал, в частности, поддержка молодых талантов, создание доступной среды для получения образования детьми с ограниченными возможностями.

Одной из самых распространенных форм инвестиций в человеческий капитал в нашей стране является обучение: базовое, средне-специальное, высшее образование, курсы повышения квалификации, различные семинары и тренинги. Причем финансирование происходит не только за счет средств государства, но и благодаря частному сектору.

Статистика показывает, что в 2012 году расходы федерального бюджета на образование в РФ достигли отметки 603,5 млрд. рублей, что в 33 раза больше расходов в 1997 году и на 217,1 млрд. рублей больше, чем в 2010. Однако в 2014 году показатели значительно снизились до 499,5 млрд. рублей, а в 2015 и вовсе упали до 409,87 млрд. рублей. По плану Минфина в 2017 году предполагается увеличение инвестиций в социальную политику с 4,6 до 5 трлн. рублей. Этот уровень расходов на соц. сферу планируется удерживать и в 2018, и в 2019 годах. Расходы на образование также должны вырасти, но не так существенно: в 2017 году – на 10 млрд. рублей (до 568 млрд. рублей), в 2018-м – еще на 21 млрд. рублей, в 2019-м останутся почти на таком же уровне (около 590 млрд. рублей).

Общее финансирование здравоохранения складывается из государственных и личных расходов граждан. В РФ в 2013 г. доля личных расходов на финансирование в здравоохранение составила 33%, в 2014 г. – уже 35%, что значительно выше, чем в странах ЕС (26%).

Государственные расходы на здравоохранение складываются из средств федерального бюджета, консолидированных бюджетов субъектов РФ и средств ОМС. В Российской Федерации в 2013 г. государственные расходы на медицину составили 3,6% ВВП, что в 1,5 раза ниже, чем в странах ЕС (5,4%).

В результате инфляции и девальвации рубля, финансирование медицины значительно сократилось: в 2014 г. – на 7%, в 2015 г. – на 17%, в 2016 г. на 20%. Эта разница составляет порядка 690 млрд. рублей. Вследствие этого в несколько раз снизятся объемы бесплатной медицины. В 2016 г. расходы на здравоохранения составят порядка 3,4% ВВП.

По данным Минфина расходы бюджетной системы на здравоохранение в 2017 году сократятся на 85 млрд. рублей: с 466 до 381 млрд. В следующие два года к уровню этого года они так и не вернутся. В 2018 году расходы возрастут (на 17 млрд. рублей) и составят 398 млрд. рублей, в 2019 году окажутся наиболее низкими за период 2017-2019 г. – 364 млрд. рублей.

Ежегодно в декабре месяце Владимир Владимирович Путин обращается с посланием к Федеральному собранию. По традиции, речь в послание идет о целях и задачах России в экономике, социальной сфере, внешней и внутренней политике.

На заседании 1 декабря 2016 года Владимир Владимирович заявил, что «Смысл всей нашей политики – это сбережение людей, умножение человеческого капитала как главного богатства России. Поэтому наши усилия направлены на поддержку традиционных ценностей и семьи, на демографические программы, улучшение экологии, здоровья людей, развитие образования и культуры».

В своем послание В.В. Путин большое внимание уделил сфере образования, на 2017 год планируется продолжение программы реконструкций и обновления школ, нацеленной на полную ликвидацию школ, находящихся в аварийном состоянии. Также в планах исключение вторых и третьих смен. В период с 2016 по 2019 года планируется создать 187 998 новых мест в школах.

На практике инвестирование в человеческий капитал в России поддерживается на уровне государства реализацией приоритетных нацпроектов [39, С.24]. На данный момент уже удалось достичь некоторых результатов. К примеру, реализация Национального проекта «Здоровье» по итогам 2009 года позволила увеличить продолжительность жизни в России до 69 лет, в 2012 году – 70,46 лет, а в 2015 году был побит абсолютный рекорд средней продолжительности жизни за всю историю страны – 71,4 года.

Однако об эффективности инвестирования в России в глобальных масштабах говорить пока еще рано. Стоит отметить высокую степень риска инвестирования в человеческий капитал. Главным фактором при выборе рабочего места является высокая заработная плата, к сожалению, не все организации способны обеспечить своим работникам высокий, стабильный доход [6, С.43]. За частую именно с этим связана частая смена специалистами рабочего места. В такой ситуации работодателю становится невыгодным инвестировать в персонал, поскольку он просто безвозвратно потеряет свои средства. Предприниматель также не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на производительности труда работника.

На эффективность инвестиций в человеческий капитал имеет отрицательное воздействие высокий уровень преступности в стране. Пьяницы, наркоманы, уголовники и прочие представители деградирующих слоев общества понижают уровень жизни страны в целом. По данным Росстата, ежегодно в стране умирают от наркотиков более 90 тысяч человек от 15 до 30 лет. Только на этих преждевременных смертях общество теряет ежегодно около 10 млрд долларов своих инвестиций в воспитание и образование, не считая упущенные выгоды от потерь работников, а также финансирование тюрем алко- и наркодиспансеров.

Таким образом, сегодня в развитие человеческого потенциала россиян прямо или косвенно инвестируются значительные средства – как государством, так и работодателями, однако предстоит еще много работы в этой сфере.

3.2 Методика оценки необходимости повышения квалификации сотрудников для малого предприятия

Развитие экономики знаний в настоящее время ставит все новые задачи перед оценщиками, а именно: оценки человеческого капитала. Сложность оценки данных категорий обусловлена в том числе и неоднозначностью их формулировок. Далее рассмотрим детально проблемы оценки человеческого капитала.

1. Узкий подход к оценке человеческого капитала.

Большинство субъектов пользуются либо сугубо управленческими моделями оценки человеческого капитала, либо используют при оценке человеческого капитала экономические или финансовые показатели, причем само по себе использование таких моделей достаточно разрозненно.

2. Отсутствие опыта оценки человеческого капитала на предприятии

На многих предприятиях просто отсутствует подобный опыт. Это усугубляется тем, что для формирования модели оценки человеческого капитал в современных условиях необходимо применение научно-экономического или социального подхода к деятельности человека и его потенциала, а также целям экономической деятельности и способов их достижения.

3. Игнорирование аспектов технического прогресса и инноваций.

В данном контексте, если даже на предприятии существует какая-либо система оценки человеческого капитала, то она игнорирует качественные критерии, что затрудняет определение человеческого капитала работников. Вместе с тем, количественное и качественное совершенствование общественного продукта за определенный период времени нуждается в качественной оценке. Следовательно, предприятие не включает в результаты оценки человеческого капитала результаты влияния технического прогресса и инноваций, которые как раз являются ключевыми факторами долгосрочного

экономического развития, с которыми связано будущее развитие российской экономики. В результате игнорируется повышение роли человеческого капитала, как главного фактора экономического роста.

4. Пренебрежение ценностью человеческого капитала для организации.

Человеческий капитал имеет особое значение как особый актив, позволяющий внедрять и реализовывать различные проекты. Фактически, без человеческого капитала невозможна инновационная деятельность ни в производстве, ни в коммерции, ни в управленческой сфере. Инновационная деятельность организационного и экономического характера основана на результатах использования человеческого капитала. Человеческий капитал выступает активом фундаментальной значимости, обеспечивающим инновационное развитие предприятий. Следовательно, необходима оценка человеческого капитала для повышения результативности инновационной деятельности предприятий.

5. Недостаточная степень использования человеческого капитала.

Предприятия используют имеющийся в распоряжении человеческий капитал для непосредственного осуществления инновационной деятельности вне зависимости от формы использования. Ключевой целью использования человеческого капитала выступает создание организационно-экономических преимуществ, которые могут быть использованы в текущей и перспективной деятельности. Человеческий капитал составляет актив стратегического значения, поскольку разработка и внедрение инноваций в современных социально-экономических условиях опирается преимущественно именно на человеческие ресурсы. В этой связи необходима его качественная оценка, чтобы повысить эффективность внедрения инноваций.

Существующие подходы к оценке человеческого капитала обусловлены тем, что это единственный экономический компонент, обладающий способностью производить стоимость, но который сложно оценить. Несмотря на развитие различных моделей оценки отдельных компонентов человеческого капитала, четкой методики по его комплексной оценке на

сегодняшний день не выработано. Таким образом, несмотря на существующую теоретическую разработку проблем человеческого капитала, вопросы его измерения проработаны недостаточно полно, а сами оценки величины этого актива встречаются крайне редко, разрозненно и являются весьма противоречивыми. Сказывается отсутствие конкретных методик, а также затруднение вызывают сбор, обработка и оценка достоверности необходимой статистической информации. Большинство существующих моделей оценки оперируют набором показателей, поддающихся оценке согласно текущему формированию массива информации об отдельных элементах системы оценки, которая используется при непосредственной оценке.

В связи с этим качественная оценка человеческого капитала в виде опроса сотрудников предприятия в большей мере покажет реальную обстановку на предприятии и поспособствует выявить скрытые проблемы, которые в дальнейшем необходимо решить для эффективности работы предприятия.

Предложенная модель, на основе которой разработана система качественной оценки человеческого капитала, исходит из того, что инвестиции в развитие конкретного сотрудника будут экономически целесообразны, если, в конечном счете, обеспечат рост доходности компании. Следует учитывать возможность развития профессионального уровня и расширения опыта как фактора повышения доходности предприятия.

Концептуальная модель, по которой мы видим как структуру подчиненности и состава предприятия, так и принятие решения руководством об инвестициях в человеческий капитал сотрудников Рисунок 2.

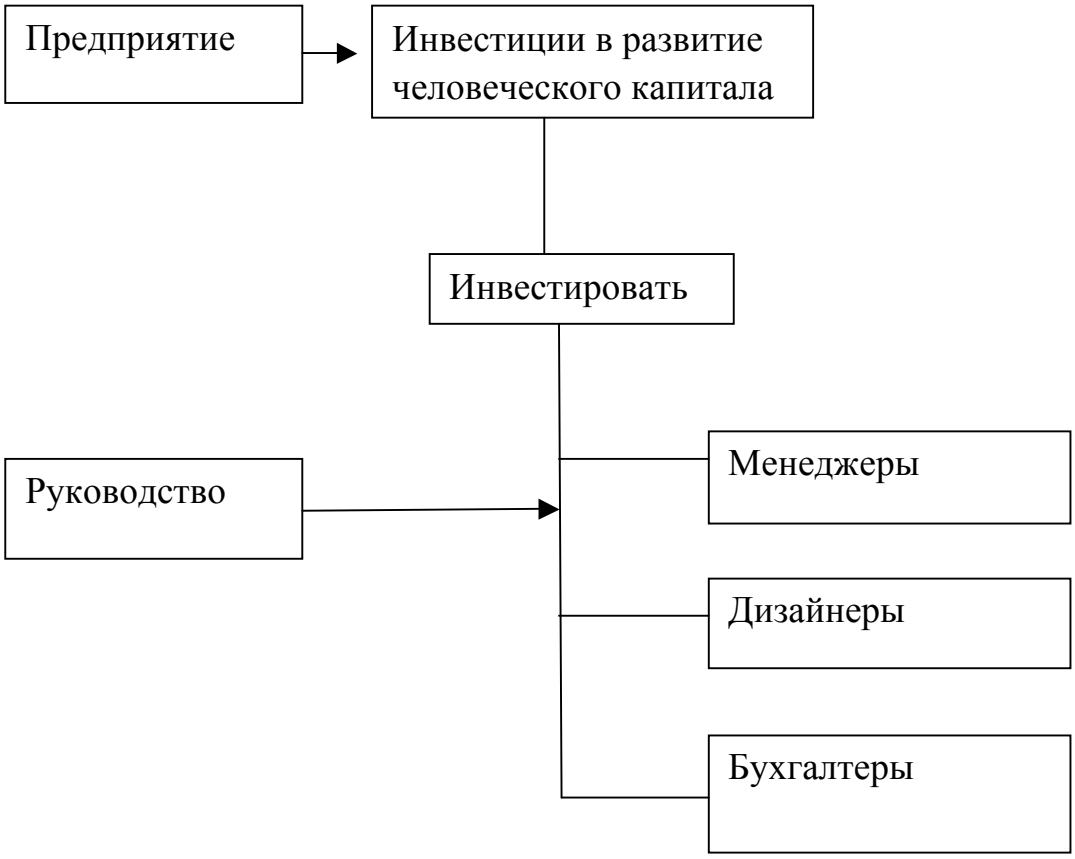

Рисунок 2– Концептуальная модель структуры подчиненности и состава предприятия

Для оценки эффективности развития человеческого капитала мы проводим качественную оценку в виде опроса сотрудников исследуемого предприятия. В первую очередь формируем гипотезы, по которым в дальнейшем будем выявлять как в закрытых, так и в открытых вопросах скрытые проблемы, имеющиеся на предприятии.

Гипотезы исследования:

Н-1: Сотрудники предприятия хотят повышать свой человеческий капитал. Большинство сотрудников отвечают "да" 5.1> 50% ответов

Н-2: Основная мотивация в изучении новых методов и способов работы- уровень будущей заработной платы 7.1>50%

Н-3: Сотрудники считают, что курсы и семинары вне предприятия в большей мере способствует эффективности работы предприятия. Ответы 8.3>50%

Н-4: Сотрудники предприятия со стажем до 2 лет более заинтересованы в развитии человеческого капитала.

Н-5: Сотрудники предприятия сталкиваются с потребностью дополнительного образования постоянно 3.4 >50% ответов

Далее по каждой гипотезе привязываем вопрос, с помощью которого выявим подтверждаются они или нет.

Опрашиваемым респондентам была выдана анкета со следующими вопросами:

АНКЕТА

Уважаемые респонденты, просим Вас принять участие в анкетировании

Поставьте знак "V" в выбранном варианте ответа

1. Ваша занимаемая должность

1	Менеджер	
2	Дизайнер	
3	Бухгалтер, экономист	
4	Руководство	

2. Стаж работы по данной должности

1	До 2 лет	
2	2-5 лет	
3	Более 5 лет	

3. Насколько часто вы сталкиваетесь с потребностью дополнительного образования?

1	Раз в месяц	
2	Раз в год	
3	2-3 раза в год	
4	Постоянно	
5	Не сталкиваюсь	

4. Проводятся ли организацией специальные образовательные семинары, курсы по вашей специальности?

1	Да	
2	Нет	

5. Посещали бы вы подобные мероприятия?

1	Да	
2	Нет	
3	Не задумываюсь об этом	

Почему_____

6. На ваш взгляд, помогают ли в работе подобные семинары, курсы?

1	Очень сильно	
2	Сильно	
3	На том же уровне	
4	Слабо	
5	Не влияет вообще	

Почему_____

7. В чем заключается ваша основная мотивация в изучении новых методов и способов работы?

1	Уровень заработной платы	
2	Карьерные возможности	
3	Личное развитие	
4	Не заинтересован	

Другое_____

8. Что по вашему мнению в большей степени влияет на эффективность вашей работы?

		Не влияет	Частично влияет	Сильно влияет
1	Самообразование			
2	Обучение на предприятии			
3	Курсы, семинары вне предприятия			

Другое_____

9. Какие курсы вы считаете нужным посетить для улучшения эффективности вашей работы?

	Не пригодится	Возможно	Очень пригодится
Иностранный язык			

Маркетинг			
Реклама			
Бухгалтерия			

Другое_____

Почему_____

Спасибо за участие в анкетировании!

Данные опроса занесены в таблицу и представлены далее в виде диаграмм в процентном соотношении.

Результаты опроса

Результаты опроса представлены в таблице 3. Из таблицы 3 видно, что все респонденты дали ответы на все поставленные вопросы.

	1В	2В	3В	4В	5В	6В	7В
1	3	1	4	1	1	2	2
2	3	2	3	1	1	2	1
3	3	3	3	1	2	3	1
4	1	3	3	1	1	4	1
5	1	1	5	1	1	3	1

	1В	2В	3В	4В	5В	6В	7В
6	1	3	4	1	1	2	2
7	1	2	4	1	1	1	1
8	1	1	3	1	1	3	1
9	1	2	5	1	2	3	3
10	4	3	3	1	1	1	2

	1В	2В	3В	4В	5В	6В	7В
11	4	3	4	1	1	2	3
12	4	3	1	1	1	1	3
13	1	2	4	1	1	2	2
14	1	1	3	1	1	3	3
15	2	2	1	1	1	2	2

	1В	2В	3В	4В	5В	6В	7В

16	2	3	4	1	1	2	3
17	2	3	4	1	1	3	1
18	2	2	4	1	1	2	2
19	2	2	3	1	1	3	1
20	2	3	1	1	2	2	3

8В		Не влияет	Частично влияет	Сильно влияет
1	Самообразование	1	12	7
2	Обучение на предприятии	0	4	16
3	Курсы, семинары вне предприятия	0	2	18

9В		Не пригодится	Возможно	Очень пригодится
1	Иностранный язык	3	0	17
2	Маркетинг	8	7	5
3	Реклама	7	10	3

При этом в опросе участвовало 20 человек, из которых 8 менеджеры;

3 бухгалтеры; 6 дизайнеры; 3 руководство.

В настоящем исследовании на проверку вынесены следующие гипотезы:

Н-1: Сотрудники предприятия хотят повышать свой человеческий капитал. Большинство сотрудников отвечают "да" 5.1> 50% ответов

Н-2: Основная мотивация в изучении новых методов и способов работы - уровень будущей заработной платы 7.1>50%

Н-3: Сотрудники считают, что курсы и семинары вне предприятия в большей мере способствует эффективности работы предприятия. Ответы 8.3>50%

Н-4: Сотрудники предприятия со стажем до 2 лет более заинтересованы в развитии человеческого капитала.

Н-5:Сотрудники предприятия сталкиваются с потребностью дополнительного образования постоянно 3.4 >50% ответов

1. Ваша занимаемая должность (Рисунок 3)

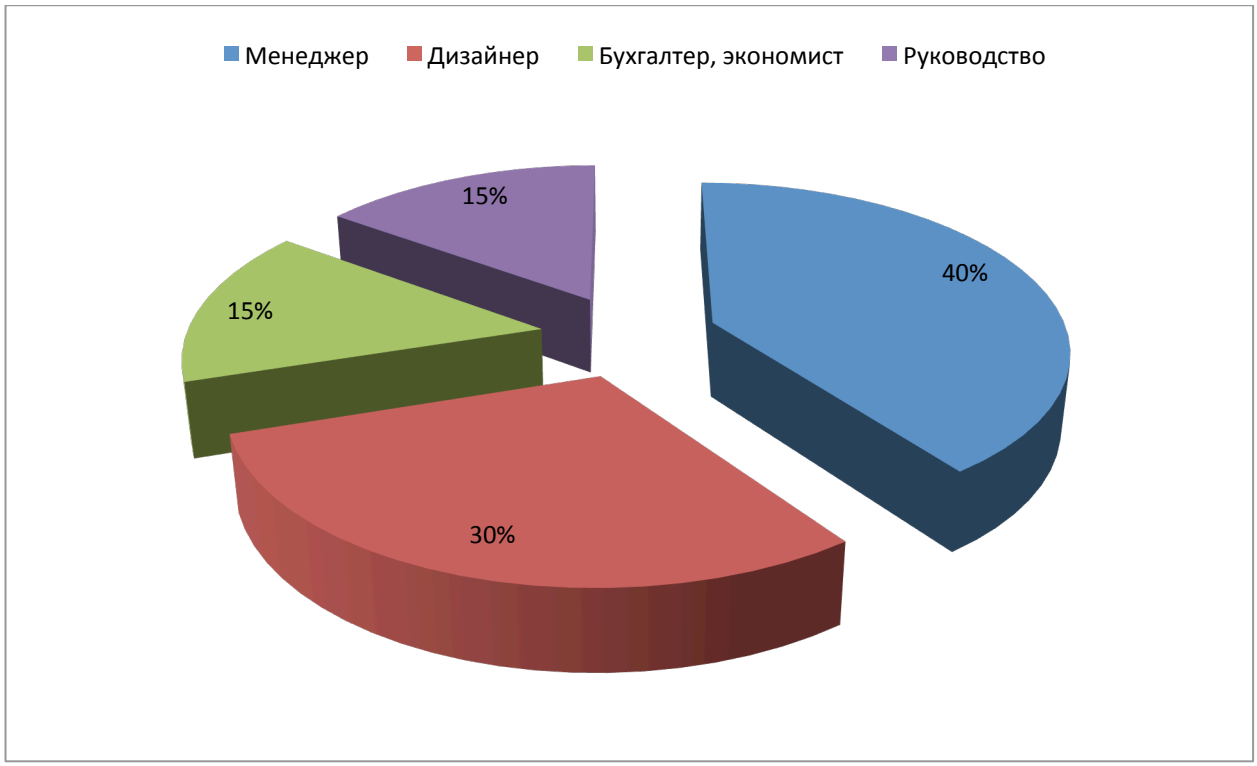

Рисунок 3– Результаты опроса, вопрос №1

2. Стаж работы по данной должности (Рисунок 4)

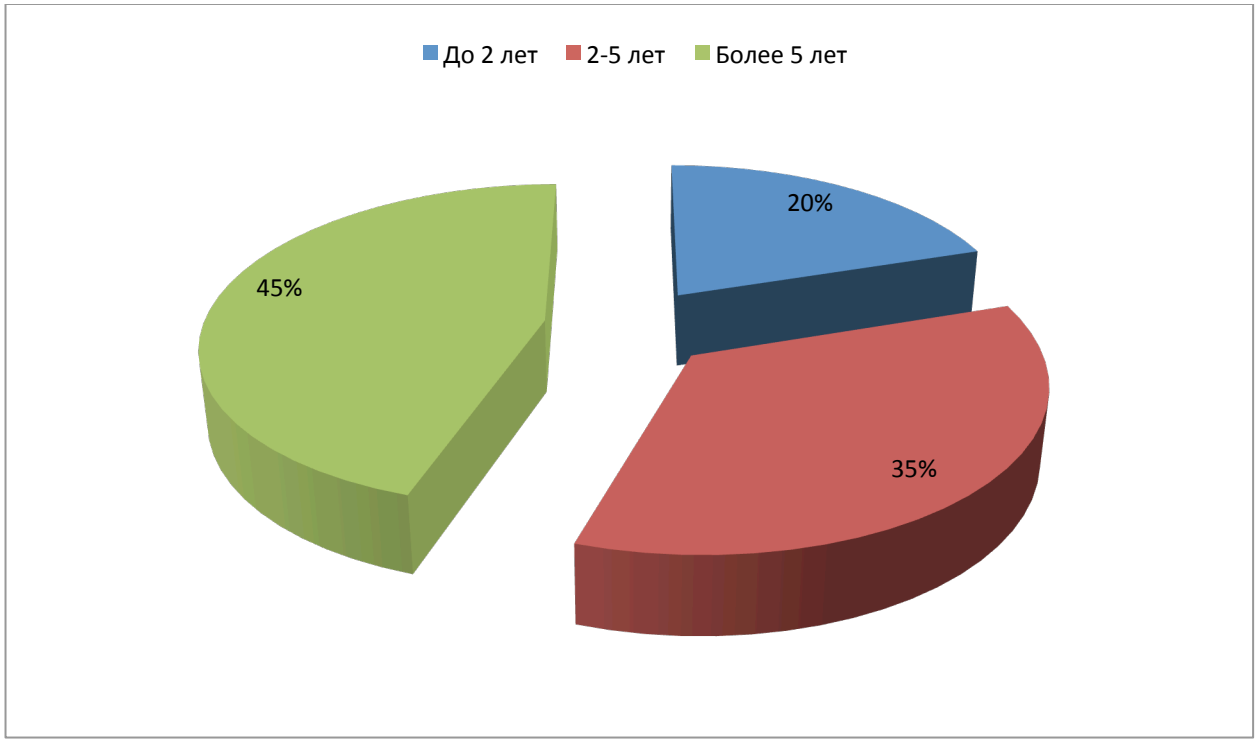

Рисунок 4– Результаты опроса, вопрос №2

3. Насколько часто вы сталкиваетесь с потребностью дополнительного образования? (Рисунок 5)

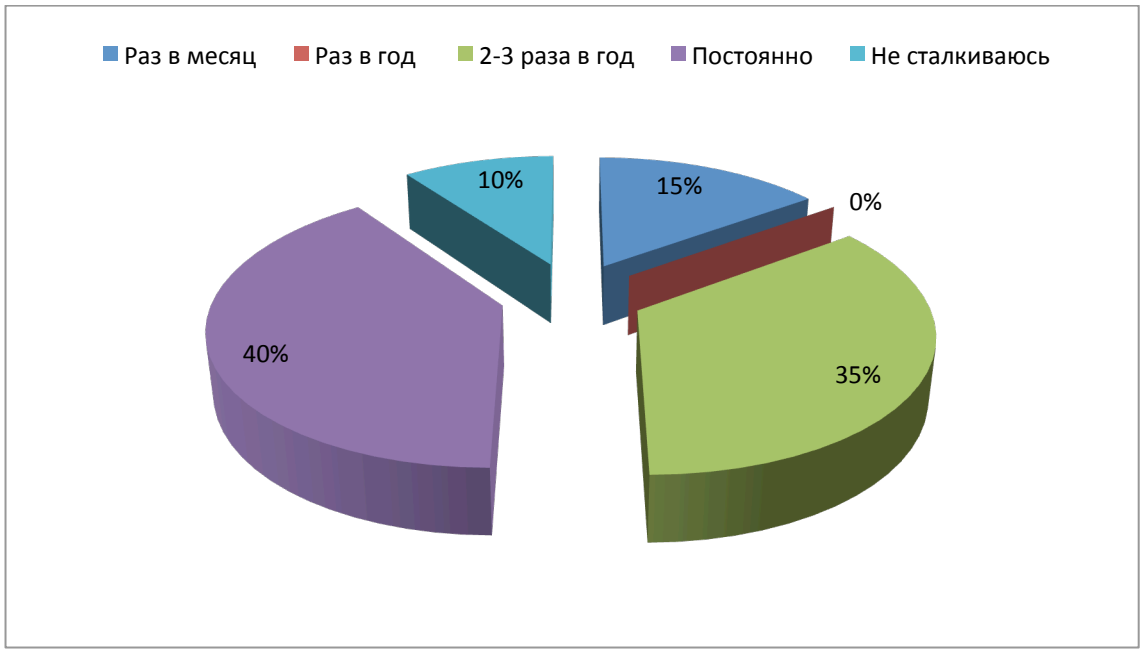

Рисунок 5– Результаты опроса, вопрос №3

4. Проводятся ли организацией специальные образовательные семинары, курсы по вашей специальности? (Рисунок 6)

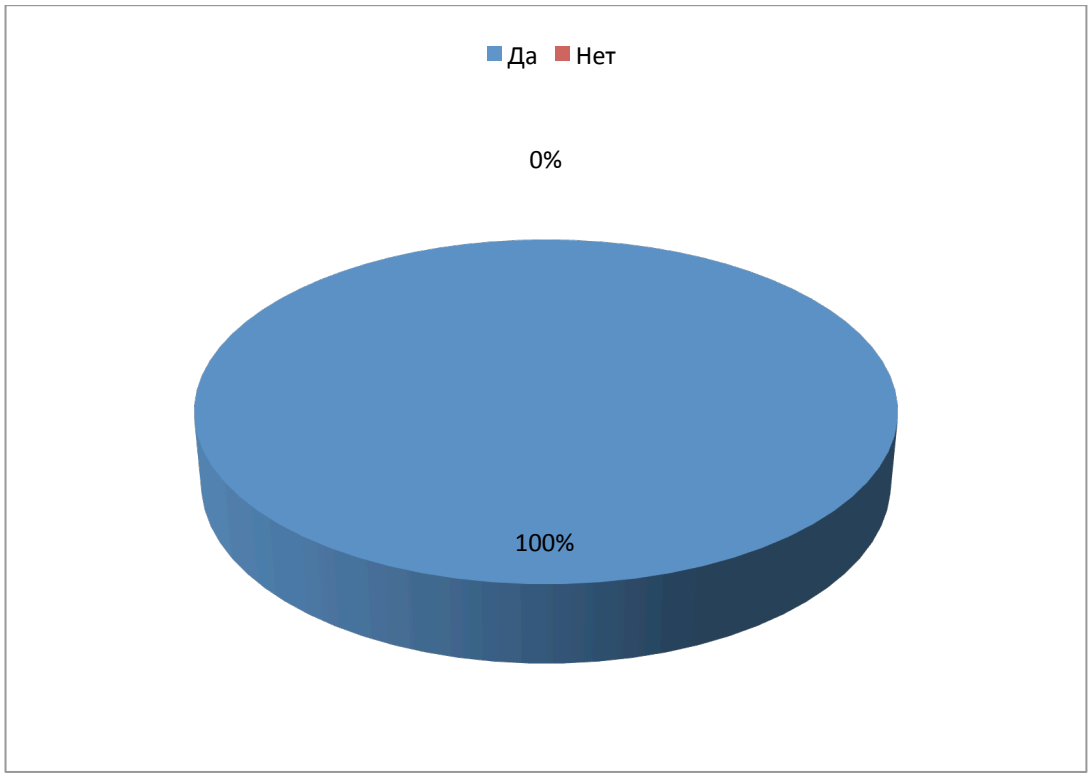

Рисунок 6– Результаты опроса, вопрос №4

5. Посещали бы вы подобные мероприятия? (Рисунок 7)

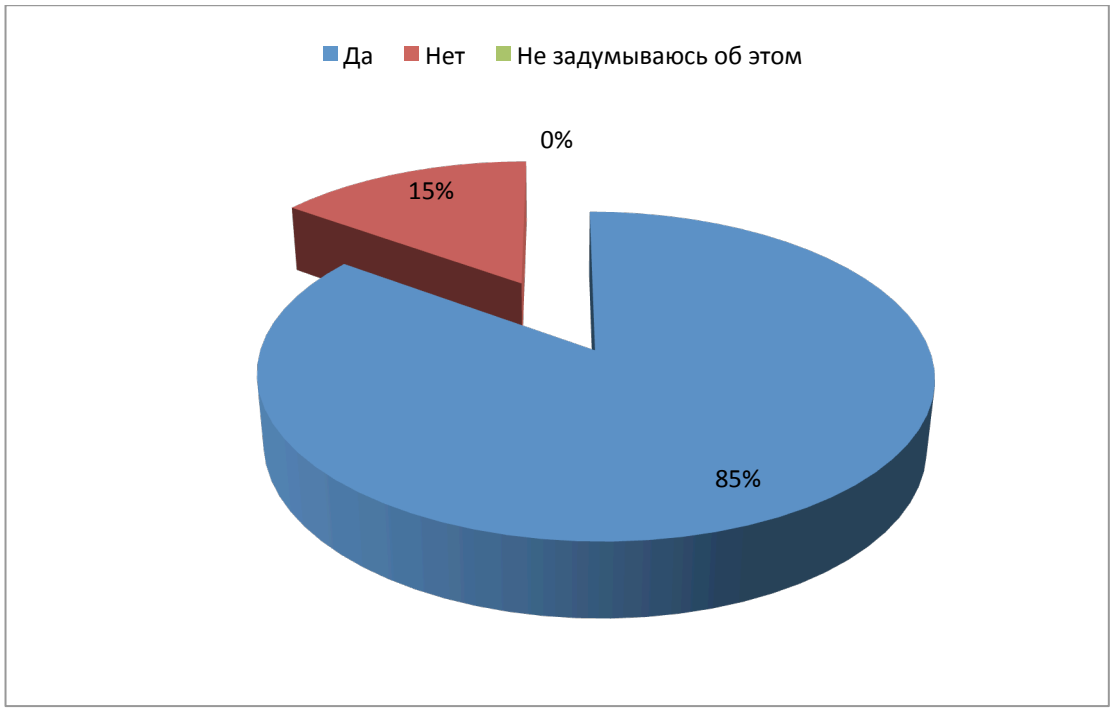

Рисунок 7– Результаты опроса, вопрос №5

6. На ваш взгляд, помогают ли в работе подобные семинары, курсы? (Рисунок 8)

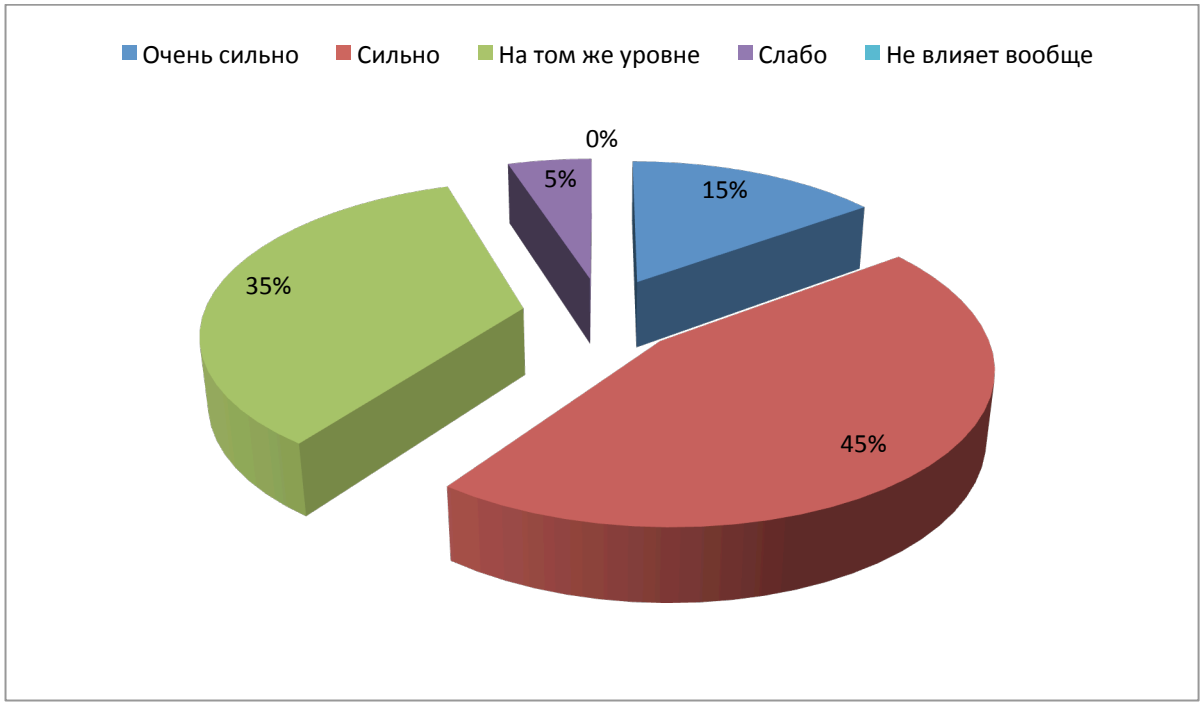

Рисунок 8– Результаты опроса, вопрос №6

7. В чем заключается ваша основная мотивация в изучении новых методов и способов работы? (Рисунок 9)

Рисунок 9– Результаты опроса, вопрос №7

3.3 Рекомендации по совершенствованию системы развития человеческого капитала

Для определения подтверждения гипотез, смотрим результаты из опроса и делаем вывод.

Н-1. Гипотеза подтвердилась.

Сотрудники предприятия хотят повышать свой человеческий капитал. Большинство сотрудников отвечают "да" 5.1> 50% ответов

В нашем случае 85% сотрудников предприятия ответили «да» и 15% «нет». Это говорит о том, что для эффективной работы предприятия стоит вкладывать инвестиции в сотрудников, которые заинтересованы в своем развитии. Также из вопроса 6 «На ваш взгляд, помогают ли в работе подобные семинары, курсы?» мы видим, что 6.1 «Очень сильно»+6.2

«сильно»= 60% . Это означает, что у сотрудников есть рабочие ситуации, в которых необходимо дополнительное образование.

Н-2. Гипотеза подтвердилась.

Основная мотивация в изучении новых методов и способов работы - уровень будущей заработной платы 7.1>50%

По результатам опроса видно, что основная мотивация в изучении новых методов и способов работы распределена следующим образом:

- Уровень заработной платы 40%
- Карьерные возможности 30%
- Личное развитие 30%

Из чего можно сделать вывод, что у сотрудников предприятия мотивация в росте человеческого капитала исходит из повышения заработной платы.

Н-3. Гипотеза подтвердилась.

Сотрудники считают, что курсы и семинары вне предприятия в большей мере способствует эффективности работы предприятия. Ответы 8.3 «сильно влияет»>50%

Из опроса видно, что на первом месте - курсы, семинары вне предприятия, затем обучение на предприятии и после самообразование.

С этого вывод - необходимо отправлять сотрудников на курсы вне предприятия.

Н-4. Гипотеза не подтвердилась.

Сотрудники предприятия со стажем до 2 лет более заинтересованы в развитии человеческого капитала.

По данным опроса мы видим, что именно те, кто работают на предприятии до двух лет, в больше мере заинтересованы в дополнительном образовании.

Н-5. Гипотеза не подтвердилась.

Сотрудники предприятия сталкиваются с потребностью дополнительного образования постоянно 3.4 >50% ответов

Раз в месяц-15%

Раз в год-0%

2-3 раза в год-35%

Постоянно-40%

Не сталкиваюсь-10%

По опросу видно, что большая часть сотрудников(40%) сталкивается с потребностью дополнительного образования постоянно, но не смотря на это 35% считают что курсов будет достаточно 2-3 раза в год.

Из чего можно сделать вывод, что следует отправлять на курсы 2-3-раза в год, а остальное время отводить самообразованию.

Из вопроса №9 «Какие курсы вы считаете нужным посетить для улучшения эффективности вашей работы?» Была выявлена скрытая проблема, которую мы наблюдаем в опросе.

По данным мы видим, что большинство сотрудников нуждается в повышении уровня иностранного языка. В развернутой форме были даны ответы, в которых говорится, что для повышения качества работы с иностранными поставщиками необходимо в первую очередь обучить менеджеров английскому языку до уровня Upper-intermediate, что приведет к снижению количества ошибок и приведет к получению больше прибыли как работников, так и самого предприятия.

Для накопления человеческого капитала и повышения эффективности осуществляемых в него инвестиций можно дать следующие рекомендации:

- Увеличить расходы на обучение и повышение квалификации работников, так как данный вид затрат в большей степени положительно влияет на эффективность работы предприятия.
- Организация удобного графика по выявленным данным из опроса сотрудников у которых есть рабочие ситуации, в которых необходимо дополнительное образование.
- Материальное стимулирование: премирование по результатам работы, перед праздниками, вознаграждение за выполнение плана.

- Обучение менеджеров английскому языку до уровня Upper-intermediate

Предложенные меры позволят в долгосрочной перспективе повысить эффективность работы предприятия.

4 Социальная ответственность

Для интерьерного салона по реализации отделочных материалов подойдет традиционная модель корпоративной социальной ответственности, так как это предполагает периодическое участие в КСО, в зависимости от существующих возможностей. Определение целей и задач программы КСО. Для получения социальных и экономических результатов необходима интеграция целей КСО в стратегию предприятия. В этом случае стратегическая модель КСО будет выступать как вспомогательный элемент в деятельности компании

1. ***Определение стейкхолдеров организации.***

Таблица 1 – Стейкхолдеры организации.

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1 Работники организации	1 СМИ
2 Инвесторы и учредители	2 Государство
3 Потребители	3 Конкуренты

Прямые стейкхолдеры.

1) Работники организации в первую очередь влияет на развитие организации в дальнейшем. Они заинтересованы в социальных гарантиях, карьерном росте и в дальнейшем профессиональном развитии.

2) Инвесторы и учредители заинтересованы в получении прибыли, поэтому они напрямую принимают решения в ведение бизнеса и согласовывают бюджет на продвижение и развитие.

3) Потребители представляют спрос на продукт и услуги, предоставляют определенные требования к качеству товара и услуг, также они влияют на издержки фирмы и влияют на себестоимость. Они

заинтересованы в охране окружающей среды, ценах на товар и услуги, и в качестве и безопасности продукта, и услуг.

Косвенные стейкхолдеры.

1) СМИ Общественные группы местного населения могут быть представлены как политическими партиями, так и благотворительными организациями. Эти стейкхолдеры желают, чтобы компания приняла их мнение. Например, экологические центры могут обязать компанию устранить источники выбросов. Или фонд помощи больным может ходатайствовать о финансировании на операцию.

2) Государство заинтересованно в правильном ведение налоговой политики, в оплате штрафов и субсидий, и в развитие экономики страны.

3) Конкуренты. У банков-конкурентов большее число клиентов выделяют «свои» банки из ряда других. Таким образом, задача нашего клиента состояла в том, чтобы позиционировать свой банк как достаточно сильный и устойчивый.

2. Определение структуры программ КСО

Структура программ КСО составляет портрет КСО компании. Выбор программ, а, следовательно, структура КСО зависит от целей компании и выбора стейкхолдеров, на которых будут направлены программы.

Таблица 2 – Структура программ КСО

№ Мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
1.	Обеспечение охраны и безопасности труда	Работники организации	ежегодно	Повышение конкурентоспособности компании
2.	Создание благоприятных условий труда	Работники организации	постоянно	Повышение конкурентоспособности компании
3.	Природоохранная деятельность, день эколога	Работники организации	постоянно	Улучшение экологической обстановки

4.	Социально-экономическое развитие регионов	Потребители	единовременно	Улучшение благополучия граждан
5.	Налоговые платежи и таможенные пошлины	Государство	ежеквартально	Формирование имиджа добросовестного налогоплательщика
6.	«Новый день»	Инвесторы и учредители	Ежегодно	Программа поддерживает наиболее интересные и эффективные проекты некоммерческих общественных и государственных организаций, работающих с сиротами, инвалидами, трудными подростками, а также беспризорными и одаренными детьми
7.	Вместе мы можем больше	Потребители	Проводится второй раз	Направлена на объединение усилий организаций в оказании системной помощи людям с инвалидностью всех возрастов, а именно создании условий для их социально-экономической интеграции. Среди приоритетных задач Программы – развитие инновационных методов и способов социальной реабилитации, продвижение проекта инклюзивного образования, а также получение дополнительного образования людьми с ограниченными возможностями здоровья.
8.	Спортивные мероприятия	Потребители и СМИ	С апреля 2016	Развитие гольфа как доступного вида спорта для разных слоев населения и людей разных возрастов, продвижение принципов здорового образа жизни.

3. Определение затрат на программы КСО

Затраты на программы КСО. Затраты на программы КСО будут определяться по остаточному принципу и расходоваться в зависимости от их наличия. Общий бюджет программ КСО будет, определяется как процент чистой прибыли предприятия и составит около 15% в год, это приблизительно около 297380 рублей.

Таблица 3 – Затраты на программы КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации планируемый период
1	Обеспечение охраны и безопасности труда	Руб.	6620	6620
2	Создание благоприятных условий труда	Руб.	3040	4 мероприятия в год 12160
3	Природоохранная деятельность, день эколога	Руб.	900	10 мероприятий в год 9000
4	Социально-экономическое развитие регионов	Руб.	200000	200000
5	Налоговые платежи и таможенные пошлины	Руб.	1000	1000
6	«Новый день»	Руб.	35000	35000
7	Вместе мы можем больше	Руб.	5600	5600
8	Спортивные мероприятия	Руб.	7000	4 мероприятия в год 28000
ИТОГО:				297380

Из таблицы видно, что большая часть денег уйдет на развитие персонала, что должно привести к повышению уровня работы сотрудников. Высокому уровню эффективности работы предприятия.

4. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

1) Соответствуют ли программы КСО целям и стратегии организации?

Я думаю, что КСО соответствует целям организации не только оказывает помощь сотрудникам, клиентам, организацию культурных мероприятий, также они организовывают мероприятия по охране окружающей среды, пропагандируют здоровый образ жизни. Организация не только оказывает помощь внешним стейкхолдерам, но и внутренним, организовывает мероприятия для персонала и оказывают помощь инвалидам и проекты некоммерческих общественных и государственных организаций,

работающих с сиротами, инвалидами, трудными подростками, а также беспризорными и одаренными детьми.

2) Внутренняя или внешняя КСО преобладает?

Внутренняя преобладает, потом что, сотрудники это один из главных механизмов предприятия, который направляет свои силы на привлечение клиентом и продажи товаров.

3) Отвечают ли программы КСО интересам стейкхолдеров?

Программа КСО подстроена под интересы стейкхолдеров.

4) Какие преимущества получает компания, реализуя программы КСО?

Рекламирует свой бренд и зарекомендовывает себя на рынке как один из лучших.

5) Адекватны ли затраты на мероприятия КСО их результатам?

Затраты полностью себя оправдывает, так как виден большой прирост клиентов за последние годы.

6) Какие рекомендации могут быть предложены компании для совершенствования практики КСО?

Анализ финансовой деятельности за прошедший год организации свидетельствуют об отсутствии негативных тенденций, способных повлиять на финансовую устойчивость предприятия в перспективе.

Надежности и текущему финансовому состоянию предприятия можно поставить оценку «хорошо».

Заключение

Развитие экономики знаний в настоящее время ставит все новые задачи перед оценщиками, а именно: оценки человеческого капитала. Сложность оценки данных категорий обусловлена в том числе и неоднозначностью их формулировок.

Существующие подходы к оценке человеческого капитала обусловлены тем, что это единственный экономический компонент, обладающий способностью производить стоимость, но который сложно оценить. Несмотря на развитие различных моделей оценки отдельных компонентов человеческого капитала, четкой методики по его комплексной оценке на сегодняшний день не выработано. Таким образом, несмотря на существующую теоретическую разработку проблем человеческого капитала, вопросы его измерения проработаны недостаточно полно, а сами оценки величины этого актива встречаются крайне редко, разрозненно и являются весьма противоречивыми. Сказывается отсутствие конкретных методик, а также затруднение вызывают сбор, обработка и оценка достоверности необходимой статистической информации. Большинство существующих моделей оценки оперируют набором показателей, поддающихся оценке согласно текущему формированию массива информации об отдельных элементах системы оценки, которая используется при непосредственной оценке.

В связи с этим качественная оценка человеческого капитала в виде опроса сотрудников предприятия в большей мере показала реальную обстановку на предприятии и поспособствовала выявить скрытые проблемы, которые в дальнейшем необходимо решить для эффективности работы предприятия.

Предложенная модель, на основе которой разработана система качественной оценки человеческого капитала, исходит из того, что

инвестиции в развитие конкретного сотрудника будут экономически целесообразны, если, в конечном счете, обеспечат рост доходности компании. Следует учитывать возможность развития профессионального уровня и расширения опыта как фактора повышения доходности предприятия.

По данным мы видим, что большинство сотрудников нуждается в повышении уровня иностранного языка. В развернутой форме были даны ответы, в которых говорится, что для повышения качества работы с иностранными поставщиками необходимо в первую очередь обучить менеджеров английскому языку до уровня Upper-intermediate, что приведет к снижению количества ошибок и приведет к получению больше прибыли как работников, так и самого предприятия.

В работе проведено исследование человеческого капитала как экономической категории, обоснована его роль в развитии предприятия, а также разработана методика качественной оценки человеческого капитала сотрудников предприятия.

Анализ существующих методов оценки человеческого капитала показал, что в настоящее время отсутствует единая, общепринятая методика определения его стоимости, что объясняется сложностью человеческого капитала как экономической категории. Также трудность количественной оценки человеческого капитала и эффективности вложенных в него инвестиций во многом обусловлена отсутствием необходимых для анализа статистических данных.

С помощью разработки и проведения качественной оценки в виде анкетирования были выявлены слабые скрытые стороны рабочего процесса.

Список публикаций студента

1. Жук А.С. Роль внутреннего маркетинга на предприятии в системе формирования человеческого капитала // Непрерывное благополучие в мире: сборник научных трудов Международного научного симпозиума, г. Томск, 11-16 сентября 2016 г. Томск : Изд-во ТПУ, 2016. С. 45−48.

2. Жук А.С. Роль человеческого капитала в условиях перехода к экономике, основанной на знаниях // Непрерывное благополучие в мире: сборник научных трудов Международного научного симпозиума, г. Томск, 11-16 сентября 2016 г. Томск : Изд-во ТПУ, 2016. С. 48−51.

Список использованных источников

1. Арсланов Ш.Д. К вопросу оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал // Вопросы структуризации экономики. 2012. № 3. С. 76–78.
2. Артюхов И.П., Горбач Н.А., Лисняк М.А. Человеческий капитал и здоровье: постановка проблемы // Экономика. 2008. № 1. С. 3–20.
3. Бизнес: Оксфордский толковый словарь: англо-русский. М.: Прогресс-Академия, 2012. 160 с.
4. Белкин В.Н. Методика исследования экономических явлений //Человек и труд, 2011.№2. С.40–41.
5. Бондаренко Г.И. Человеческий капитал: взаимодействие социальных институтов, власти и бизнеса в условиях трансформирующегося российского общества. Уфа: Наука, 2006. 43 с.
6. Бондаренко, В.А. Методы и алгоритмы решения задач управления человеческим капиталом в социально-экономической системе корпорации: автореф. дис. канд. экон. наук / Ростов , 2012. 40 с.
7. Бергер П., Бергер Б., Коллинз Р. Личностно-ориентированная социология / пер. с англ. В.Ф. Анурина. М.: Академический проект, 2014. 608 с.
8. Биксина Н.А. Инвестиции в человеческий капитал как важнейший фактор экономического роста // Академия управления. 2014. № 4. С. 76–78.
9. Васильев И.В. Классификация человеческого капитала и инвестиций в него // Балтийский экономический журнал. 2010. № 2. С. 8–18.
10. Голубева П.О. Управление человеческим капиталом предприятия как важный источник его развития [Электронный ресурс] // Экономический интернет-журнал. Nota Bene. 2006. URL: http://www.nbene.narod.ru/manage/fmanage7.htm (дата обращения: 21.02.2017).

11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.

12. Грачик М.Е. Влияние инвестиций в человеческий капитал на экономический рост предприятия и проблемы управления человеческими ресурсами // Транспортное дело России. 2011. № 2. С. 47–49.

13. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. Спб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. 38 с.

14. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Спб.: Наука, 1999. 310 с.

15. Доклад о развитии человека [Электронный ресурс] // Вестник Сибири URL: http://www.demoscope.ru/weekly/2011.php (дата обращения: 14.01.2017).

16. Добреньков В.И., Нечаев В.Я. Общество и образование. М.: ИНФРА-М, 2003. 381 с.

17. Жабина О.А. Инвестиции в человеческий капитал // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2013. № 5. С. 167–169.

18. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология образования: учебное пособие. М.: Гардарики, 2015. 380 с.

19. Индекс глобальной конкурентоспособности – информация об исследовании [Электронный ресурс] / ИАА Центр гуманитарных технологий, 2014 URL: http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info (дата обращения: 30.04.2017).

20. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. СПб., 1996. 28 с.

21. Коркина Т.А. Сущность и классификация инвестиций в человеческий капитал предприятия // Вестник Челябинского государственного университета. 2011. № 16. С. 101–108.

22. Коптаж Г. Непрерывное образование: основные принципы // Вестник высшей школы. 1991. С. 53–54.

23. Камьянов А.А. Самообразование студентов в современном вузе (концептуально-технологический аспект) // Интеграция образования. 2011. С. 25–29.

24. Кириллова Н. Достойный труд – высокая цена и жизненная необходимость // Человек и труд. 2013. № 1. С. 10–18.

25. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. М.: ВШЭ, 2011. 43 с.

26. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Новосибирск: СибУПК, 2000. 112 с.

27. Критский М.М. Теория человеческого капитала как приоритетный фактор реформирования экономики // Экономическая теория и хозяйственная реформа: сб. науч. трудов. Спб.: СПбГИЭА, 1995. С. 5–28.

28. Корчагин Ю. А. Современная экономика России. М.: Феникс, 2013. 543 с.

29. Минина Е.В. Самообразование как форма самостоятельной работы студентов // Педагогическое образование в России, 2013. С. 54–57.

30. Манхейм К. Диагноз нашего времени. М.: Юрист, 1994. 700 с.

31. Поднебесова М.И. Сущностные характеристики самообразовательной компетентности [Электронный ресурс] / Методика самообразования URL: http://econf.rae.ru/article/7457 (дата обращения: 14.01.2017).

32. Паршина Н.В. Человеческий капитал: сущность, содержание, особенности // Мир современной науки. 2013. № 3. С. 1–7.

33. Поправко Н.В. Социология образования: учеб. пособие. Томск: Изд- во Том. гос. ун-та, 2014. 200 с.

34. Позднякова Е.С. Методика расчета эффективности инвестиций в человеческий капитал // Вестник Самарского государственного университета путей сообщения. 2012. № 4. С. 35–39.

35. Романова Е.Б. Инвестиции в развитие человеческого капитала// Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. № 1. С. 436–438.

36. Романчин В.И., Никитин И.А. Человеческий капитал как основополагающий фактор эффективного антикризисного управления [Электронный ресурс] // Pandia.ru. 2017. URL: http://www.pandia.ru/plproject.ru/part08-014.php (дата обращения: 18.02.2017).

37. Саратикянц Э.С., Закервашевич Н.В. Инвестиции в человеческий капитал: их источники и эффективность // Экономика промышленности. 2010. № 3. С. 210–216.

38. Савченко В.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность // Вопросы структуризации экономики. 2015. № 2. С. 414–419.

39. Сен А. Об этике и экономике. М.: Наука, 2010. 350 с.

40. Ткаченко А.В. Здоровье как один из важнейших факторов воспроизводства человеческого капитала // Власть и управление на востоке России. 2012. № 1. С. 140–144.

41. Шингаров Г.Х., Волов В.Т. Образование в пенитенциарной системе: поле применения новых социальных технологий // Инновационные образовательные технологии: социально-антропологические аспекты. М.: Изд-во СГУ, 2013. С. 211–247.

42. Шингаров Г.Х., Задорожнюк И.Е. О соотношении понятий «человеческий потенциал», «человеческий фактор» и «человеческий капитал» // Человеческий потенциал современной России. М.: Изд-во СГУ, 2012. С. 26–41.

43. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировые экономические и международные отношения. 2001. № 12. С. 42–49.

44. Becker G.S. Human Capital. New York: Columbia University Press, 1964. 534 p.

45. Fuhrmans V. Consumers cut health spending as economic downturn takes toll [Electronic resource] // The Wall Street journal. 2010. URL: http://www.wsj.com/articles/SB12220498705666184 (access date: 20.02.2017).

46. Guo W., Hongjun X. An Empirical Research on the Correlation between Human Capital and Career Success of Knowledge Workers in Enterprise // Physics Procedia. 2012. № 25. P. 715–725.

47. Hajrullina A.D., Romadanova O.A. Technique of measurement of value of the human capital as intangible asset of corporation // Life science journal. 2014. № 11. P. 18–21.

48. Maksutina E.V., Makarov A.N. Assessment of economic efficiency of investments into the human capital in modern conditions // Life science journal. 2014. № 6. P. 376–379.

49. Rudenko D. Yu., Tilimbaeva A.B. Investment in human capital and socio-economic development: relationship analysis and impact evaluation // Tyumen state university herald. 2013. № 11. P. 17–25.

50. Sakalas A. Evaluation of Human Capital Role in the Value Creation Process // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2014. № 156. P. 78–82.

51. Schulz T. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. № 1. P. 32–49.

52. Simon Kuznets [Electronic resource] // The library of economics and liberty. 2016. URL: http://www.econlib.org/library/Enc/bios/Kuznets.html (access date: 15.02.2017).

53. The New Encyclopædia Britannica. 15 th ed. Chicago: Encyclopædia Britannica, 2011. 540 c.

54. Yakischik O.L., Semenkina O.E. Evaluation methods of the effectiveness of human capital use in the organization // Scientific Journal of Siberian State Aerospace University named after academician M.F. Reshetnev. 2010. № 5. P. 154–157.

Приложение А

(Справочное)

Structural elements of human capital and factors that determine their development

Part 1.2

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3БМ51	Жук Анастасия Сергеевна		

Консультант кафедры экономики (руководитель ВКР)

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Силифонова Екатерина Валерьевна	Канд. экон. наук		

Консультант-лингвист кафедры иностранных языков ИСГТ

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Бескровная Людмила Вячеславовна			

Nowadays human capital is the main value of our society, and the determining factor of the steady development and economic growth, as competitive positions of economic systems are mostly achieved not by means of natural resources but through knowledge, information, and innovations, the source -of which is always a human being. Human capital, unlike tangible equity, is mainly targeted at creating long-term enterprise value, thus it is directly connected with its strategy. Without general strategy consideration it is impossible to create strategic responsibility, which makes it difficult to execute longterm planning in the changing environment of global competition.

One of the key factors long-term competitiveness in modern economy is constant improvement of human resources strategic criteria, which requires financial grounding of enterprise's fund allocation in the system of strategic budgeting. In contrast with traditional budget management, strategic budgeting is mostly focused on non-financial factors, which are targeted at implementation of strategic aims via setting non-financial strategic budgets. Without estimating the strategic quality component of human capital, it is problematic to anticipate the outcome of co-workers partnership accurately, to assure positive feedback, while referring their performance to the standards, to choose the work which deserves award, and to back up decisions concerning localization of resources, projects and completion schedules subsequently. Therefore, presently, the estimation of non-financial strategic factors of human assets is the first-order condition of efficient strategic management of an enterprise [34, P. 19].

At the present stage of economic transformations the problem of evaluation of human capital in enterprises is becoming increasingly important. The first measurement pattern to estimate the value of an able-bodied person, used by V. Petty, assesses the value of the stock of human capital by capitalization of earnings as a life annuity with a market interest rate. A. Smith explained the differentiation in wages of skilled and unskilled workers through difference in time, labor and cash costs incurred by the first to obtain the necessary knowledge, skills, and mastery. This paper is devoted to a large number of works of foreign and domestic authors, the

analysis of which shows the diversity of existing approaches and methods. Such Western economists as V. Petty, A. Smith, Fitz As J. B. Sey, S. Fisher, L. Valras, Sidgwick, G. Becker, T. Schultz, I. Ilyinsky, when considering the issue of investment in human capital, give special attention to investment in the capital education. It is obvious that today, the education is a vital base for future permanent development [35, P. 377].

The income generated by the implementation of the labour resources can be used for their improvement and growth, which means that both initial and continuous accumulation of productive skills take place here. From this perspective, the use of the term «capital» in connection with labour resources at the present stage of their development is justified.

Investment in the human capital is a means to increase its value. They create the conditions for the development of the inherent person's abilities as well as for the improvement of their life-long gained skills and competencies in any production sphere. Whereas under modern conditions the cost of the staff can exceed 40% of total corporate expenditures, measurement of investment in human capital returning coefficient is particularly important. Unlike the means of production, human capital is not owned by the company. The human capital is embodied in the personality of its owner and cannot act as a subject of purchase; it is only possible to rent it by entering into a hiring – labour agreement. The reality of the current economic conditions requires measurement of human capital in cash. [42, P.98]:The assessment of human capital is necessary for evaluating the economic efficiency of enterprises. While assessing human capital, employee's competences are evaluated. Nowadays methods of human capital evaluation can be divided into two groups:

1) individual assessment methods, which are based on the study of individual employee's qualities (method of assessing human capital through capitalization, method of assessing human capital similar to the physical, cost approach, income approach, the assessment of human capital based on competency models, etc.);

2) group estimate methods, which are based on the comparison of the employees' effectiveness (classification, parameters comparison, specified distribution method).

Existing assessment methods analysis revealed their imperfections, such as lack of a clear methodology, since the human capital valuation has not practically been carried out for a long time in Ukraine. Company's value assessment without human capital as a part of the business is at least incorrect. Human capital plays a key role in all four aspects of the business (finance, customers, internal processes, learning and development), because the realization of the other components' objectives in the strategic development of the company depends on the competences and skills of employees.

In the process of setting a strategic budget for an organic unit like an enterprise, the horizontal structure of management shall be combined with the vertical integration of the system of short-term finance indicators. Traditionally, the budgeting process is represented as an enterprise's development forecast for the future. This process is composed on the basis of the retrospective analysis of an enterprise's financial performance and the assessment of the influence of different factors on key indicators of its activity. The process of strategic budgeting is aimed at the arrangement of correlation between planning and supervising the performance of strategic and tactic objectives of an enterprise; it provides the consistency of plans of all divisions of an enterprise and their orientation on achieving the same objectives; it measures the human capital and manages intangible assets according to company's strategy; it reinforces the financial discipline and constraints individual structural units' interests to goals of the whole enterprise; it helps managers to control their actions by the comparison of the planned and actual enterprises' performances within a reported period and to plan without additional resources; it creates a database that in conjunction with the system of financial indicators may be a source of motivation for personnel.

One of the main tasks of strategic budgeting is to measure levels of investment in human capital to achieve its goals and to evaluate the effectiveness of investments.

In order to make an informed decision about investing in human capital, the company needs to determine the payback period of these investments. The criteria used to select the investment in human capital, based on the strategic direction of the company, make it possible to evaluate the effectiveness of investments by calculating the coefficients of strategic human capital with subsequent their monetary expression in strategic budgets and tracking the process of their implementation.

Forming strategic budgets aims primarily at achieving non-financial strategic objectives of the company, through its ability to influence the final financial results of operations, and setting priorities in the allocation of resources in the budgeting process. Within strategic budgeting it is advisable to use a matrix of ranking priorities according to the degree of urgency that allows to make decisions on how to organize various strategic human capital indicators

Strategic human capital budgets of industrial enterprises allow not only to calculate the necessary expenditure on the implementation of strategic initiatives, but also to predict the costs on an accrual basis.

The calculation for different strategic human capital budgets is carried out similarly. The evaluation of human capital through the strategic budgeting using buffer projects has the following advantages:

1) simplicity of use – unlike zero-based budgeting, the strategic budgeting procedure does not provide for a constant re-evaluation of the projects and their ranking to justify the cost efficiency indicators. In addition, the strategic budgeting can be implemented relatively quickly, without counting possible surplus budget, but simply dividing a budget in half and creating a buffer;

2) employees motivation − by eliminating unjustified reserves in budgets, budget implementation is becoming one of the key performance indicators of individual employees and therefore a powerful motivational factor. If the employee has reached the target values of the indicators without the buffer, they receive compensation according to the current system of motivation in the company;

3) strategic justification of costs − in most companies employees are responsible for over-budget, so they tend to overestimate their supply needs and

spend all budget funds by the end of the year. The strategic budgeting suggests that employees have only part of the budget excluding the buffer at their disposal, and that they may exceed the limit only under condition that employees from other departments approve of the necessity of those expenses. This approach may reduce departmental expenses by 20%;

4) integrated approach to cost calculation is a system of the strategic budgeting which helps reduce the costs in those areas only where the money is overspent and invests extra funds into solution of prioritized tasks. Those employees of departments who are positive that planned expenses are necessary can always obtain funding from the budget buffer;

5) establishment of a close link among departments – the strategic budgeting motivates departments to achieve holistic results, which involves coordination of actions, elimination of functions, duplication, saving resources, as well as cooperation while completing current tasks.

Disclosure of cash flow mechanism in the strategic budgeting process is essential for the investment activity of the company, as these cash flows represent the level of strategic objectives achievement with the help of key non-financial indicators of human capital.

To enable efficient budget management as a part of strategy, financial reports have to allow to draw operational conclusions about the enterprise growth value and implementation of future development investments. These strategic goals of the company are successfully implemented in the strategic budgeting of non-financial indicators, including indicators of human capital. The aspect of the human capital of the company describes the company's ability to develop in the long term and it is a prerequisite for successful long-term survival. Strategic budgeting system provides a comprehensive assessment of quantitative and qualitative indicators of human capital. For the integrated assessment of the strategic indicators of human capital in the strategic budgeting the enterprise should identify a list of key indicators in accordance with the strategic goals and allocate them according to the presented categories. For each category, only those key indicators should be selected that are

fully able to reflect their weight in total goals structure. In general, it should be emphasized that the use of the strategic budgets for the human capital evaluation makes it possible to improve the quality of current and strategic planning of the enterprise, and makes it an effective element of management system.

Several thousand years passed and nobody, but Confucy gave the most overwhelming and precise characteristics for Human being of the Future. Till now his «noble man» may be regarded as the goal looked for by the whole educational and training system for a new generation.

The frameworks of this presentation do not allow to open up all details of the thesis declared in the first paragraph. We shall specify only several parameters of the «noble man» category as an ideal materialization of the abstract scientific term «human capital» and absolute target for educational and training system.

In Confucy's era, apart from many existing till now positive and negative human qualities, an important one was aristocratism. Intellectual-aristocrat radically differs from intellectual-liberal because the former was free from thoughts about personal material consequences while researching any problem, decision making and taking responsibility for it. Aristocrat moral self-appraisal was prosperity of compatriots influenced by his decision and his own reputation among the people. Translating this thesis into the modern language of cybernetic epistemology, one can declare that undisputable values for noble man, intellectual-aristocrat was the principle «the gain for the society ruling subsystem is the gain for the society guided subsystem».

Can we see something similar in modern intellectual-liberals' behavior? No. The most vivid illustration of this contradiction is the comparison of public speeches delivered by Chech President V. Klaus, who, in the modern history, managed to approach as close as possible to the title of «noble man» and by his antipode Barack Obama. The latter is not only constantly demonstrating his bad plebeian behavior, cynicism, neglect to the people, peoples and states, but publicly puts on air his «new barbarism» as the top achievement of American democracy. At that, one has to underline that this is not the guilt of Obama and majority of modern high-ranking

representatives of the countries-debtors, but their misfortune, because modern educational system, stuck in cultivating egoistic and greedy individuals for the needs of capitalitarian model of human society, does not have even the most general comprehention about such necessary quality of any noble man [33].

Scientific analyses of the current situation using the cybernetic epistemology (complexity theory) methodology requires introduction of new categories. We all remember recent interest in class theory of society construction, the remnants of which one can still notice in some marginal Marxist publications. However such primitive and ideological approach to complex dissipative system of society can only lead to the revolution, bloody and ruthless. Scientific analyses and complexity theory allow to split any system into two obligatory subsystems: the ruling subsystem (further-RS) and the guided one (further-GS). RS is ruling until it becomes inadmissibly much too simple in comparison with complexity of GS. In such case machinery and instruments will go off in technical systems. In living ones, the substitution of biological species happens in the form of natural evolution. In human society the historical change of socio-economic formations takes place.

The best historical illustration to prove the point is the USSR destiny. If one regards the events which took place in USSR-Russia in the past 40–50 years, interesting historical phenomena will be discovered. The reforms in the USSR were begun because its RS kept on becoming more and more primitive, while its economy and society objectively reached unprecedented complexity. In other words organized, complicated and well educated society and multilevel diversified economy of the USSR was resistant to the total directive regulation and imposing of primitive will of the ageing minority. GS of soviet society reached out of the RS control of Politbureau and the CPSU Central Committee which broke about the collapse of the State. It happened so catastrophically rapidly due to the fact that process of RS reformation was accelerated by both inside and outside «help».

In the trouble waters of so called reforms, the new Russian RS was formed from even less professional, interested in personal enrichment and, the most important, socially irresponsible characters. It meant, it became even more primitive

in comparison with soviet epoch. So called Russian reform actors and their numerous advisors from foreign intelligence services felt it and therefore quickly began to solve the problem of RS-GS relative complexity. But instead of increasing the complexity of RS in accordance with the meritocratic principle, they began to simplify GS, trying to bring it in line with their level qualification, interests and moral.

As a result, the systems of state planning, forecasting and management, financing, price formulation, taxation were wiped by paper laws of «national treachery epoch» . Scientific researches, education, medical care and culture were put on the brink of survival. All enterprises and branches of 4th technological wave and those engaged in creation of 5th wave technologies were destroyed along with scientific and technical infrastructure. Active scientists were pushed abroad or generally out of science by economic strangulation. Agricultural production and transport system were ruined as well. Drastic simplification of all sides of economical, political, cultural and social life in Russia continues by enforcing Universal State Examination (USE) in the schools, with western standards of pupil's education, introduction of paid education and medical care and so on. The achievements in GS simplification allowed to begin the final stage of Russian Academy of Science demolition, regardless its 300 year history, traditions and continuity. Nobody, nowhere and never even tried to put scientists among which are a lot of really noble men, in dependence from lower educated, lower qualified and only profit thirsty managers, unless the idea was to destroy the science corporation.

Second, also fundamental problem, is the scientific search for such tools, which could allow to train and educate noble men for meritocratic build up of RS for future society out the existing primitive human capital, oriented on profit maximization by all means. Here we can fully rely on cybernetic epistemology. The key idea for understanding the process of training and education is the process independent from our will and consciousness of «territory into map» transformation or transformation of facts and phenomenon from the sphere of functioning into the images (pattern components or subconscious images) by which only human consciousness operates.

For simplicity sake we shall regard, how such an ordinary thing as «stool» is kept inside human head and transforms into recognizable by all and everyone image of «stool». According to the laws, discovered by scientists, sound vibrations, arising from spoken word, reach the humans ears. There, without consciousness interference according to bio-physical-chemical process they transform into the certain electrochemical signal, promptly entering the brain via hearing nerve. This is researched by sciences with prefix «neuro-» (this is already physiology) in response on this signal gets from its bibliotheca the pattern component (subconscious image)of organization (further PCO) for decoding of the received electrochemical signals combination. In our case they are «sitting place» and «support». Subconsciousness delivers to the human consciousness on the inside kind of dialogue, unconscious for man level, these PCOs, so explaining the meaning of those vibrations that entered the ears.In the regarded case, the stool itself might not be present. The same PCOs will be delivered if man sees one of the numerous models of stool or reads this word in the newspaper, feels familiar smell of wood or even hears the characteristic sound of the falling stool. PCOs are delivered by subconsciousness in response for any familiar signals, coming from hearing, seeing, smelling, tasting and even from the sensations called 6th human feeling. It is exactly the subconsciousness that is driving the consciousness and selfconsciousness of any human being, school boy, student or scientist delivering to their understanding, by means of corresponding PCOs, what they heard, saw, felt etc. Unfortunately majority of scientists ignore this defining process, which is called in cybernetics «transformation territory into map», or real fact into image. Such misunderstanding is particular catastrophic for education and training systems of what is called «human capital» [24, P. 52].

The example is clear, if sound vibrations came from the familiar word «stool». In case if some signal came transforming from unfamiliar sounds, for example, from unfamiliar word or concept, the subconscious keeps silent until it is informed by other channel or some other way, that this new electrochemical signal corresponds to certain PCO, kept in subconscious.

PCOs do not depend upon language, by which man receives information. The routine term «market economy» sound differently in different languages, but its PCO is uniform, because these are the «basic stones» which support the consciousness interaction with the environment by assistance of our organs of feelings. Subconsciousness explains consciousness two principally different words in foreign languages by the same PCOs and one can understand the foreigner. So, it is the subconsciousness, which is unavoidable and dominating intermediary, which provides understanding between the people basing on its internal dialogue with consciousness. This understanding is the key to the radical change of the whole system of training and education. And the scientific thought requires transition to the system of permanent education for renovation of quick ageing PCOs.

In foreign language western term «pattern components of system organization» is used, which further will be regarded as foreign analogue of Russian term «components of subconscious image». Those two scientific categories have uniform PCOs. But it has to be noted, that «pattern components of system organization» is category in some sense external in relation to the pair «consciousness – subconsciousness» of the human being. This is, so to speak, an element of «external memory». «Subconscious image» is a phenomena appearing inside human brains, in the process of thinking, independent from man, In this sense Russian version of the category («subconscious image») is more precise and organic category to characterize the process of transformation the «territory into map».

«Territory into map» transformation is typical not only for the cognition process. Most important, that it is definitive for the processes of teaching and training people. In other words the process of human relations and cognition is realized through the time interval and unconscious process, which defines human perception of the environment according to PCO, created in the process of previous education and experience stored in subconsciousness without our conscious participation. Understanding of this property of human perception explains majority if not all the problems of misunderstandings, quarrels, scientific arguments and discussions, which sometimes bring about grave consequences for certain people and entire nations. In

this connection, it is fair to formulate the main fundamental task, one might say, even mission for education and training system. It consists of humanistic PCOs bibliotheca creation for society members, which excludes their behavior outside of frames, for example, of Godly commandments. As for rating of current education system, it can be formulated very shortly − modern citizens confidently perceive the boundaries of their knowledge as the boundaries of Universe. This example highlights the quality of modern human capital.

The essence of first theorem in simple terms one can present in the following form. In any non contradictory system of images, based on the counted number of basic axioms, it is always possible to formulate an expression, which principally cannot be solved within the frameworks of accepted axioms. To solve it, one has to introduce into the system a new axiom. In this way Euclid's mathematics was transformed into Peano's mathematics, where axiomatic line is not closed, but is open.

All modern socio-economic theories in the final count are based on three fundamental axioms. They are exactly the ones, which form the PCO backbone of biological life on Earth

First component is dead nature, matter, substance and methods of natural energy transformations on the way to heat balance (entropy growth) in accordance with second principle of thermodynamics.

Second component is cell, as complex micro formation, capable for self organization and self development, increasing its degree of order and moving in reverse direction to the chaos of dead matter world.

Third component is macro process of primitive organisms' evolution into human being. This is component of enterprising innovation of Nature which, without scientific research institutes, designing bureaus and even without parties and governments, succeeded to create the most perfect creature on the planet − human being, possessing an intellect.

The new task is facing the humanity (it is formulated in accordance with the Gödel's theorems) which has no solution in the frameworks of 3 classic axioms,

which were formulated in 2 extreme forms: Homo Economicus in the West and Homo Soveticus in the USSR. To answer the challenge of modern civilization and education system crisis it is necessary to formulate new axiom, which is offered by the author.

The fourth axiom (PCO) until now had never been formulated by any researcher. It can be represented as autopoetic (from basic autopoesis), independent from processes in education and science, consciousness evolution process, which comes into materialization in two forms:

– in innovations as the method to magnify human capabilities for Nature conquering;

– in paper laws as the methods for RS to take control over GS for redistribution of public product in private interests of minority.

The discovery of the millennium is the understanding that in the base of the socio-economic relations in general and relations in connection with education and training in particular, lays the human consciousness evolution. The future of relations in the process of production activity was described yet in 1967 in J.K Galbraith's book «The New Industrial State».He showed 4 consequent stages of human activity motivation:

1) physical enforcement;

2) economic enforcement;

3) internal need to be useful for other people;

4) creativity in a pure form. This 4th axiom, interpreted as humanistic transformation of our consciousness and pushing out of it the egoism, greed, individualism etc., explains the roots of modern crises and unsolvable contradictions.

It brings forward principally new tasks for education and training system, as long life uninterrupted process and offers the outlines of further socioeconomic construction of our civilization.

As the conclusions, we can formulate the following thesis. Development of reciprocally complimentary system of education and training should take into consideration both autopoetic and objective process of consciousness evolution and

handmade processes of «getting in line» corresponding PCOs in process of education and training.

For forming the authentic representatives of RS − Noble Men, principally different programs of forming PCOs are needed, contrary to modern ones forming «millions of little tyrants» according to very accurate K.Popper's expression.

Objective process of consciousness evolution brought about final crach of ideological and economic paradigms of fascism, socialism and liberalism.

In the base of future socio-economic structure of society the ideologic economic paradigm of humanism will lie, the main elements of which will become:

– reformation of modern hierarch principles of public institutions structures into the form of cooperation and interaction of «communities of communities»;

– meritocratic principles of RS formation will provide increasingly complete execution of truly democratic principle «gaining of RS gaining of GS»;

– the forms of individual and collective private property will naturally transform into the form of associated private property of citizens, which will provide (following the studies of J.M. Cains and program theses of German Ch.D.U.) full and unconditional satisfaction of all human beings vital needs on the Planet by the fact of their birth (as it is guaranteed for billion years to all other biological species on Earth).

Marx's money, as self-growing value will be pushed out by Gesell's money with demurrage, which eliminates financial capital, parasitiziting on labor of all people, turning it into market tools for vital consumption economy development.

Objectively being formed in the world Humanistic Socio-Economic Formation can be built solely by the people of new way of thinking, who should be educated and trained by the new education system. This is realistic and achievable.

If these conclusions and results will not be taken into consideration at the point of bifurcation of modern civilization, we shall face the long period of renaissance after the fall into the modern medieval relations of beast instincts and law of the strongman, which already had been in the human history, after autopoetic demolition of Greek-Roman civilization. All is in the hands of scientists, who have to make

maximum to avoid negative scenario of outcome from the point of bifurcation and appeal to Humanity to move towards the heights of humanistic formation, acting as new RS − Noble Men.

Unemployment is a big social problem. In some countries unemployment increased because of the global financial and economic crisis, but in others unemployment became a chronic and longterm condition. It's been almost 10 years since 2007 and the global youth unemployment rate remains above the precrisis rate. Since the global financial crisis, high youth unemployment has been a problem across the world. Youth are among the most severely impacted by the economic crisis. That's why the successful integration of young people on the labour market and the smooth transition between education and employment became the key challenge for stable development of the labour market.

In 2014 the Global Agenda Council on Employment recommended that in order to tackle the youth unemployment in every country the employers should make commitments to recruit a certain number of young people. According to the Council employers should also be involved in national plans for quality entrepreneurships and internships by which to improve the growth of the economy. Unemployment, especially long-term unemployment, often leads to discouragement and subsequently to loss of human capital. Long-term youth unemployment has a scarring effect, increasing the unemployment risks later in life and depressing the life-time earnings of the individuals. Being employed is important for young people in order to feel accepted in the society. Official studies have found that youth unemployment is associated with increased drug and alcohol use as well as higher levels of crime among young people. High youth unemployment has very negative effect on economic growth and productivity. There is a risk of loss of talent and skills since a great amount of university graduates are unable to find a job and to put their knowledge and capabilities into producing innovation and contributing to economic growth.

The dynamics of the modern labour markets increases the need of early integration of young people on the labour market. Namely their inclusion is seen as a

fundamental prerequisite for future economic development, successfully reducing the proportion of people living at risk of poverty and material deprivation. Youth unemployment leads to loss of potential and real human capital. It leads to a higher economic migration to the more developed economies of the West and the investments made by the state to the moment of emigration have no returns. Reducing unemployment and increasing employment among young people in the future is seen as a key factor in achieving the objectives set in the "Europe 2020" Strategy. The objectives of this paper are to analyze the dynamics of the main indicators used for monitoring and evaluation of youth unemployment (with a focus on youth unemployment rate), to analyze the barriers associated with successful inclusion of young people in the labour market (the reasons for youth unemployment) and describe approaches to tackle the challenges of youth unemployment in the country.

Kim Clark and Lawrence Summers state in the book " The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences" that unemployment could increase either because there are fewer jobs available or because there are more workers who decide to seek available jobs. For example in the South-Western and South-Central regions of Bulgaria there are more people than in the northern regions because of the better economic environment. As a result there are more people than the number of free jobs which the local economies can provide and the unemployment rate remains higher in these regions.

Among the main reasons for youth unemployment in Bulgaria are the comparatively lower quality of education, the early leavers, the inactive young people, the inadequate specialties in some universities which do not represent the needs of the labour market and the gap between young graduates and the needs of the business. These problems are well known for many years and measures are being taken to improve the situation.

There is a continuous decrease in the number of working-age population and the cur-rent economically active population. The economically active population (the labour force) represents all persons who invest or offer their labour to produce goods

and services. This category includes employed and unemployed in a given period. The group of economically active population includes the population in legal working age (excluding invalids and early retired persons), part of the population in retirement age and some persons under 16 years old. Labour legislation in Bulgaria allows only as an exception and under certain conditions to recruit persons below 16 years of age. The category of the unemployed include all persons at 15 and older who do not work, but are actively seeking work and are ready to accept and start work within 14 working days. The unemployed also include those persons outside the labour force (students, housewives, pensioners, etc.) that do not take part in economic activity, but are competitive on the labour market. The group of un-employed includes persons who are not actively seeking work or have a job from which are in enforced absence for a period greater than 1 month.

Приложение Б

(Справочное)

Основные направления зарубежных и отечественных исследований в области человеческого капитала

Таблица Б.1 – Основные направления зарубежных и отечественных исследований в области человеческого капитала

Область исследования	Направления исследования	Авторы
Определение человеческого капитала	• понятие • структура и основные элементы • макроуровень (общество, страна) • мезоуровень (регион, предприятие, город) • микроуровень (индивид)	G. S. Becker, T. Shultz, L. Tnurow, N. Senior, Э. Долан, Дж. Линдсей, С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи, С.В. Орехова, С.Н. Смирных, Р.И. Капелюшников, И.В. Соболева, Л.И. Абалкин, Ильинский, В.Радаев и другие
Измерение человеческого капитала	• натуральные индикаторы • на основе оценки предыдущих усилий • на основе оценки отдачи • измерение и оценка человеческого капитала на макро- и микро-уровнях	T. Le, J. Gibson, L. Oxley, R. Barro, J. Lee, D. Cohen, M. de Soto, E.A. Hanushek, D. D. Kimko, B. van Leeuwen, P. Foldvari, F. Kapp, Э. Энгель, Дж. Кендрик, Дж. Минсер, Дж. Р. Уолш, Т. Витстейн, У. Фарр, К. Б. Маллиган, Х. С. Мартин, И.В. Соболева, Р.И. Капелюшников, В.Т. Смирнов и другие
Человеческий капитал и экономический рост	• накопление человеческого капитала и экономический рост • роль человеческого капитала в развитии территории, в частности инновационном	G. Jones, J. Schneider, L. Lindsay, F. Allan, S. Emma, B. Strain, L. Hendricks, P. Romer, R.E. Lucas, R. Tamura, C. Azariadisand, A. Drazen, B. Fleisher, H. Li, M.Q. Zhao, J. Simon, N. Ahmad, J. J. French, M. Storper, A.J. Scott, A. Faggian, P. McCann, Е. С. Гвоздева, Т. А. Штерцер, С. Кузнец,

		Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, Н.В. Зубаревич и другие
Особенности человеческого капитала	• различных стран и групп стран • переходного периода • трансформации институциональной среды и т.д.	И.В. Соболева, Р.И. Капелюшников, Р.М. Нуреев, Е.А. Полищук, А.А.Цыренова, И. Майбуров и другие
Инвестиции в человеческий капитал	• рентабельность вложений • влияние образования, здоровья на накопление и отдачу человеческого капитала • взаимосвязь миграционных процессов и инвестиций в человеческий капитал	T. Schultz, V. Grossmann, L. Thurow, Д. Нестерова, К. Сабирьянова, Е.Балацкий, И. Майбуров, И. Я. Мишучкова, Е.В. Будько и другие
Человеческий капитал в неэкономических науках	психологии, социологии и т.д.	И.Н. Мишучкова, И. С. Бурикова, М.А. Коновалова, М. А. Пушкина, А. И. Юрьев, А. Л. Журавлев, Д.В. Ушаков и другие