

УДК 331.1

***РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИЙСКИХ
КОМПАНИЯХ***

Гетманенко И.О.

магистрант, 1 курс,

Кубанский государственный университет,

Краснодар, Россия

Лымарева О.А.,

к.э.н., доцент

Кубанский государственный университет,

Краснодар, Россия

Аннотация

Статья посвящена анализу состояния и динамики развития человеческого капитала в российских компаниях. Затрагиваются основные проблемы, которые приводят к снижению уровня развития человеческого капитала. Формируются определенные методы, приводящие к повышению качества человеческого капитала в российских компаниях.

Ключевые слова: Человеческий капитал, развитие, повышение конкурентоспособности, человеческие ресурсы, перспективы.

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN RUSSIAN COMPANIES

Getmanenko I.O.

undergraduate, 1 course,

Kuban State University,

Krasnodar, Russia

Lymareva O.A.,
Ph.D., Associate Professor
Kuban State University,
Krasnodar, Russia

Annotation

The article is devoted to the analysis of the state and dynamics of human capital development in Russian companies. The main problems that lead to a decrease in the level of development of human capital are discussed. Certain methods are being formed that lead to an increase in the quality of human capital in Russian companies.

Keywords: Human capital, development, competitiveness, human resources, prospects.

В условиях перехода к инновационной модели экономики страны особое значение приобретает человеческий капитал. Человеческий капитал представляет собой интенсивный фактор экономического развития и является одной из главных составляющих национального богатства России.

Если говорить простым языком, то человеческий капитал определяется как совокупность врожденных способностей, навыков, физического здоровья и накопленных знаний, которые необходимы для получения дохода их обладателю.

В современной России развитие человеческого капитала имеет место быть, но проблема заключается в том, что большинство российских компаний либо не видит разумным вкладывать деньги в своих сотрудников, т.к. не хочет осуществлять «невыгодное» вложение своих средств, либо считает, что проще взять на работу уже квалифицированного специалиста и не вкладывать деньги

в своих нынешних сотрудников, тем самым и не дают толчка в развитии человеческого капитала страны.

Однако большинство крупных компаний начинают делать ставку именно на развитие человеческого капитала. Они понимают, что, когда в быстрых темпах расширяется доступ к новым технологиям, оборудованию, методам производства, невозможно строить конкурентную стратегию компании только на таких факторах производства, как земля и капитал [4].

Повышение конкурентоспособности и успешное развитие компании зависит от того, как сотрудники работают в ней, как они относятся к работе и людям, с которыми взаимодействуют, все это влияет на эффективное развитие компании. Таким образом, компании нуждаются в талантливых (уникальных), коммуникабельных и целеустремленных работниках.

Если смотреть с другой стороны, то сотрудники также заинтересованы в компаниях, которые готовы предоставить максимальные возможности труда и собственного развития. Если полагаться на статистику и личный опыт, то примерно 5% работников, считающих что работа способствует их личностному росту, готовы ее бросить, в тот момент как те, кто уверен, что в данной компании перспектив для их развития больше нет, готовы уволиться 70%. Повышение перспектив и условий труда как раз образуется за счет вложения в человеческий капитал сотрудников. Следовательно, в развитии человеческого капитала заинтересованы обе стороны - и сотрудники, и компании, которые их нанимают [5].

На данный момент человеческий капитал является ключевым источником преимуществ компаний, стремящихся к устойчивому развитию. Однако компаниям необходимо учитывать определенные процессы, которые приводят к сокращению уровня человеческого капитала. К таким процессам относят:

1) Отсутствие инвестиций в образование. Это приводит к стагнации профессионального развития сотрудника компании и ограничению доступа к информации;

2) Отсутствие инвестиций в здравоохранение приводит к тому, что ухудшается моральное и физиологическое состояние человека, что в последствии приводит к снижению личностных факторов сотрудника компании;

3) Отсутствие дополнительные материальных вознаграждений, которые напрямую влияют на снижение мотивации сотрудника и в дальнейшем приводит к снижению его личностных факторов [3].

Большая часть компаний выделяют значительные средства на проведение различных интервью, собеседований для отбора лучших специалистов в своей области. Некоторые компании (их количество с каждым годом увеличивается) смотрят дальше и способствуют профессиональному развитию своих потенциальных сотрудников [1]. Речь идёт о мероприятиях для школьников и студентов, которые проводят компании.

Мероприятия для школьников и студентов в основном включают в себя различные соревнования по профильным дисциплинам и стажировки в компании.

В основном соревнования проводятся IT компаниями, которые заинтересованы в поиске, поддержке и в дальнейшем привлечении к себе на работу молодых талантливых специалистов. Довольно часто крупные компании спонсируют проведение студенческих олимпиад по экономическим и другим общественным дисциплинам, а также не редко устраивают конкурсы на знание дисциплины в рамках работы и среди своих сотрудников.

Как правило, наиболее перспективным и сумевшим показать себя студентам компании предлагают оплачиваемую стажировку, в процессе которой молодые специалисты смогут воспользоваться возможностью

познакомиться с практической стороной изучаемой ими специальности, с особенностью их сферы деятельности, что поможет принять решение о выборе постоянного места работы.

Как показывает практика, для многих современных компаний, знания полученные человеком в вузе не имеют большого значения для его будущей работы, т.к. основная часть навыков, необходимых работнику, приобретается в ходе практики, а также благодаря тренингам и дополнительному образованию вне компании.

Современная практика развития и обучения человеческих ресурсов в крупных российских компаниях добилась значительных результатов. Издержки на развитие и обучение персонала стали оцениваться как инвестиции в развитие человеческих ресурсов, в будущем способные принести положительный экономический эффект. Эффективность данных вложений выражается не только в повышении прибыли компании, но и повышении мотивации и лояльности среди своих сотрудников, так и потенциальных работников.

Как правило, компании, которые не относятся к лидирующим на рынке страны, а также те, которые не выступают на интернациональном уровне, сталкиваются с определенными барьерами, осложняющими процесс разработки стратегии формирования и развития человеческого капитала.

Среди таких барьеров нужно отметить:

- 1) Отсутствие четкой стратегической направленности компании. У большого количества компаний, как правило, нет четко выраженной миссии и долгосрочных целей;
- 2) Неэластичная организационная структура;
- 3) Нехватка национальных исследований, которые посвящены проблеме стратегического управления человеческим капиталом;

4) Возрастание роли и ответственности HR служб на фоне дефицита высококвалифицированных специалистов.

На сегодняшний день в России прослеживается сокращение расходов на образование и здравоохранение, что в свою очередь негативно влияет на формирование и развитие человеческого капитала, а значит и на степень инновационной активности. В структуре расходов государственного бюджета РФ все ещё доминируют издержки на военно-промышленный комплекс и национальную безопасность страны, которые слабо способствуют развитию и достижению высоких темпов экономического роста [2].

Достаточно очевидно, что на сегодняшний день в нашей стране существует проблема низкого накопления человеческого капитала. Одним из возможных способов решения данной проблемы может являться введение так называемой гуманитарной экспертизы, когда все государственные решения проверяются на предмет установления влияния, оказываемого на человеческий капитал страны. Таким образом, должны прогнозироваться ближайшие и отдаленные последствия принимаемых законов, проводимых реформ в плане их влияния на состояние человеческого капитала.

Библиографический список:

1. Айрапетян Н.В. Управление инновациями в малом бизнесе // В сборнике: Региональная специфика и российский опыт развития бизнеса и экономики материалы X юбилейной Международной научно-практической конференции, 2019. – С. 71-74.
2. Носкова Ю.В., Пирогова А.А., Лымарева О.А. Сравнительный анализ систем управления персоналом на государственной службе и в сфере услуг // Экономика устойчивого развития. – 2019. – № 3 (39). – С. 133-139.

3. Сучков С.Д., Кокорева О.О. Практика формирования и развития человеческого капитала в российских компаниях // Молодой ученый. – 2016. - №12. – С.116.
4. Financing Education – Investments and Returns. Analysis of the World Education Indicators // UNESCO-UIS/OECD. – 2003.
5. Almeida R. The Return to Firm Investments in Human Capital / R. Almeida, P. Carneiro // The World Bank, University College London, Institute for Fiscal Studies and Center for Microdata Methods and Practice. – 2008.

Оригинальность 76%