Инвестиции в развитие трудового потенциала

Апухтин Антон Сергеевич,
Федорова Ксения Андреевна
Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет,
apukhtinas@gmail.com

Аннотация: данная статья раскрывает значение инвестиционной стратегии в развитии трудового потенциала, как фактора эффективности деятельности компании.

Ключевые слова: трудовой потенциал, инвестиционная стратегия, человеческий капитал.

Одним из достижений научного мира XX столетия стала теория «человеческого капитала». С 70-х гг. XX века затраты на обучение стали рассматриваться как прибыльное капиталовложение. В соответствии с этой теорией знания и квалификация наемных работников рассматриваются как принадлежащий им и приносящий доход капитал, а затраты времени и средств на приобретение этих знаний и навыков – инвестиции в него. Под «человеческим капиталом» в экономической теории понимается мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Она включает в себя как врожденные (унаследованные) способности и таланты, физическую силу и здоровье, так и приобретенные в течение всей жизни знания, навыки и опыт. Труд образованного и профессионально подготовленного человека производительнее, чем труд необученного. Если это верно, то нужно согласиться с утверждением, что вложения в образование создают «человеческий капитал», подобно тому, как затраты на сооружения и оборудование создают капитал физический. Еще в XVIII веке Адам Смит писал: «…Человек, изучивший с большей затратой труда и продолжительностью времени какую-либо из тех профессий, что требуют чрезвычайной ловкости и искусства, может быть сравнен с … дорогой машиной. Следует ожидать, что труд, которому он обучается, возместит ему сверх обычной платы за труд все расходы, затраченные на обучение с обычной, по меньшей мере, прибылью на капитал, равный этой сумме расходов».

Человеческий капитал можно определить как совокупность созидательных способностей, знании, умений и навыков, мотиваций и личных качеств индивидов, накапливаемых за счет инвестиций, используемых в течение определенно го периода времени с целью получения ими будущего дохода (в вещной и не вещной формах) и содействующих росту национального богатства. Он рассматривается как производственный и инвестиционный ресурс, воспроизводство которого в первую очередь определяется тем, насколько удовлетворены его потребности материальные, социальные, духовные, интеллектуальные и др. Подход к человеческому капиталу как фактору производства, с одной стороны, инвестиционному ресурсу, с другой, позволяет по-новому отразить роль инвестиций в формировании конкурентоспособного человеческого капитала. [2]

На наш взгляд, неверно сводить трудовой потенциал к трудовым ресурсам. Трудовые ресурсы обладают трудовым потенциалом. И трудовые ресурсы, и трудовой потенциал имеют свойственные им количественные и качественные определенности. Но трудовой потенциал является основным свойством трудовых ресурсов, потому что характеризует их преимущественно с качественной стороны. Трудовые ресурсы в своей основе имеют рабочую силу, которая, как известно, является способностью человека к труду, а трудовой потенциал, на наш взгляд, является той готовой силой, превращающей способности человека в силы, которые по степени и уровню выше, чем рабочая сила. Трудовые ресурсы превращаются в производительную силу человека посредством трудового потенциала.[1]

Таким образом, эти две экономические категории (трудовые ресурсы и трудовой потенциал) находятся в сложном взаимодействии. Изменение трудового потенциала не всегда связано с изменением численности трудоспособного населения, а в постиндустриальном обществе - это повсеместное явление. Даже при стабильной численности трудовых ресурсов может происходить увеличение трудового потенциала путем наращивания его качественных характеристик: роста образовательного и профессионально-квалификационного, культурного уровня, улучшения состояния здоровья и т.п. Увеличение трудового потенциала за счет совершенствования качественных характеристик занятого населения при его стабильной численности означает интенсификацию производства.[3]

В настоящее время вопросы, имеющие отношение к инвестиционной деятельности, становятся все более и более актуальными, что связано, главным образом, с желанием повысить конкурентноспособность российских предприятий на мировом рынке. С развитием рыночной системы, инвестиционная стратегия стала представлять собой один из важнейших видов стратегий предприятия, обеспечивающей все основные направления развития его инвестиционной деятельности и инвестиционных отношений путем формирования долгосрочных инвестиционных целей, выбора наиболее эффективных путей их достижения, адекватной корректировки направлений формирования и использования инвестиционных ресурсов при изменении условий внешней среды. В системе этого управления выделяют обычно три основных вида – корпоративную стратегию, функциональные стратегии и стратегии отдельных хозяйственных единиц (бизнес-единиц).

Функциональные стратегии предприятия формируются, как правило, по основным видам его деятельности в разрезе важнейших функциональных подразделений предприятия. Функциональные стратегии направлены на детализацию корпоративной стратегии (реализацию ее основных целей) и на ресурсное обеспечение стратегий отдельных хозяйственных единиц.

Инвестиционная стратегия представляет собой одну из функциональных стратегий предприятия. [1]

Инвестиционная стратегия— это комплекс долгосрочных целей в области капиталовложений и вложений в финансовые активы, развития производства, формирования оптимальной структуры инвестирования, а также совокупность действий по их достижению.

В общем виде инвестиционная стратегия реализуется в разработке плана и программы его осуществления на данном этапе развития предприятия; формируется с учетом существующих источников и форм инвестирования, их доступности и потенциальной эффективности использования.

Предпосылкой формирования инвестиционной стратегии является общая стратегия экономического развития предприятия, по отношению к которой инвестиционная стратегия носит подчиненный характер. Управление инвестиционной деятельностью, т.е. инвестиционная стратегия получает свою дальнейшую конкретизацию в процессе тактического управления этой деятельностью путем формирования инвестиционного портфеля компании. Это формирование относится к среднесрочному управлению, которое завершается реализацией отдельных инвестиционных программ и проектов. Таким образом, разработка инвестиционной стратегии является только первым этапом процесса управления инвестиционной деятельностью компании.

Формирование инвестиционной стратегии компании (фирмы) является довольно сложным творческим процессом, требующим высокой квалификации исполнителей. Прежде всего, формирование стратегии базируется на прогнозировании отдельных условий осуществления инвестиционной деятельности (инвестиционного климата) и конъюнктуры инвестиционного рынка

как в целом, так и в разрезе отдельных его сегментов. Кроме того, она требует периодической корректировки с учетом меняющихся внешних условий и новых возможностей роста компании.

С точки зрения стратегического управления инвестиционная стратегия имеет следующие характеристики:

- охватывает все основные направления развития инвестиционной деятельности и инвестиционных отношений предприятия;
- способствует формированию специфических инвестиционных целей долгосрочного развития предприятия;
- учитывает изменяющиеся условия внешней среды в процессе инвестиционного развития предприятия и адекватно реагирует на эти изменения;
- определяет направления формирования и использования инвестиционных ресурсов предприятия.

При этом инвестиционная стратегия, по мнению исследователей, должна включать следующие составляющие: стратегия реального инвестирования предприятия (формирование общих направлений инвестирования предприятия в стратегической перспективе), стратегия финансового инвестирования предприятия (выбор типа портфеля финансовых инвестиций), стратегия формирования инвестиционных ресурсов предприятия (финансовое обеспечение инвестиционной деятельности предприятия в предстоящем периоде), стратегия повышения качества управления инвестиционной деятельностью.[1]

Изучение и анализ практики работы с персоналом крупных компаний показал, что наиболее широко применяемыми методами, используемыми при формировании трудового потенциала как в отечественных, так и в зарубежных корпорациях, являются:

1. система адаптации для вновь принятых сотрудников (75% рассмотренных отечественных и зарубежных корпораций применяют данный метод);
2. привлечение персонала с помощью рекрутингового отдела HR-службы самой компании (65%);
3. привлечение персонала с помощью кадровых агентств (61%);
4. сотрудничество с вузами (52%).

Полученные данные свидетельствуют о том, что корпорации в большинстве случаев стараются найти уже готовых специалистов. Лишь в 9% из рассмотренных случаев организации обучают вновь нанятых сотрудников, что требует дополнительных временных и материальных затрат. Данный метод обоснован, когда используется особое оборудование, требуются специальные знания и навыки, которые сотрудники не могли получить, работая в других компаниях. [4]

Представленный материал позволяет определить, что трудовой потенциал является одним из главенствующих факторов эффективности деятельности фирмы и инвестиционные вложения в данную категорию позволит улучшить деятельность компании. Однако реальная практика показывает что инвестиционные вливания в трудовой потенциал сосредоточены на вопросах привлечения уже готового специалиста, который без существенных финансовых затрат готов выполнять поставленные задачи на достаточном уровне. Такая практика является не дальновидной, поскольку не позволяет развивать трудовой потенциал своих сотрудников в том русле, которое является априори необходимым для эффективной деятельности фирмы.

Библиографический список

1. Аношина В.В. ИНВЕСТИЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ КОМПАНИИ // Материалы VII Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум».
2. Саралинова Д. С. Инвестиции в человеческий капитал как основа развития трудового потенциала // Вопросы структуризации экономики. 2006. №1 С.60-61.
3. Федорова, К.А., Апухтин, А.С. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал моногородов/ К.А. Федорова, А.С. Апухтин// Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты: науч. журнал. – Москва – Челябинск: АНО НОЦ «Со-Действие», 2015. – № 2 (19). – 88 с.
4. http://hr-portal.ru/article/praktika-formirovaniya-i-razvitiya-trudovogo-potenciala

Apukhtin AS, Fedorova KA

South Ural State University of Humanities and Education,

Chelyabinsk, Russia

Investing in the development of labour potential

Abstract: This article reveals the importance of the investment strategy in the development of labor potential, as a factor in the effectiveness of the company.

Keywords: labor potential, investment strategy, human, capital