

УДК 331.101.3

**ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
И РИСКИ В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ**

**THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL
AND RISKS IN PERSONNEL MANAGEMENT**

Г.А. БАЛЫХИН, С.Г. РАДЬКО, С.Г. ДЕМБИЦКИЙ, Е.В. БЕРЕЗИНА
G.A. BALYKHIN, S.G. RAD'KO, S.G. DEMBITSKYI, E.V. BEREZINA

(Московский государственный университет дизайна и технологии)
(Moscow State University of Design and Technology)
E-mail: skif13717@yandex.ru

Рассмотрена взаимосвязь между человеческим капиталом и рисками в управлении кадрами. Обоснована необходимость выработки общепринятого определения человеческого капитала. Определена проблема отсутствия теоретико-методологического подхода к управлению человеческим капиталом, способствующего выработке оптимальных методов анализа кадровых рисков, касающихся развития качеств человека, влияющих на получение дохода.

Examined the relationship between human capital and risk management. It justifies the need for a universally accepted definition of human capital. Identified the lack of a theoretical and methodological approach to the management of human capital, contributing to the development of optimal methods for the analysis of personnel risks related to the development of qualities affecting the production of income.

Ключевые слова: человеческий капитал, сущность, кадровые риски, проблема, последствия, формирование, управление, доход.

Keywords: human capital, nature, personnel risk, problem, consequences, formation, management, income.

Периодически возникающие кризисы, связанные с изменением социально-экономических систем, влияют не только на жизненные позиции всех индивидуумов. Особенно это заметно в настоящее время, в нестабильных экономических условиях. Наблюдается развитие трудно прогнозируемых

событий. Действия человека приводят к тому, что в научной деятельности и в обычной жизни отражается категорией "риск".

Одной из наиболее приоритетных задач в реальном секторе экономики в санкционных условиях является поиск путей и возможностей преодолеть разнообраз-

ные риски. Выявление особенностей и причин проявления негативных событий на предприятиях и их анализ подразумевают формирование такой значимой для субъектов хозяйственной деятельности категории, как человеческий капитал.

В повседневной деятельности человек сам определяет, какие действия или события для него являются более или менее рискованными. Обусловлено это психологическими особенностями и мировоззренческими позициями человека. Риск имеет объективные и субъективные предпосылки, а работники рассматривают окружающую действительность, опираясь на свои представления и убеждения. Понимание влияния риска, его последствий сильно различается у всех людей. Негативные стороны этого влияния руководящий состав предприятия в определенной степени может устранить, опираясь на теорию человеческого капитала.

Социально-экономические категории, подобные человеческому капиталу, нельзя рассматривать изолированно от реальной практики. Эффект от вложений в человека следует соотносить с реальными трудовыми процессами, иначе исследования превращаются в вещь "в себе", оторванную от реальной практики. Сущность и структура человеческого капитала тесно связаны со спецификой экономических отношений в сфере его проявления. Теория человеческого капитала позволяет в адекватной форме отразить перспективы развития систем управления кадрами, так как показывает тесную взаимосвязь между уровнем полученного образования и доходами. Целостная концепция отсутствует, что приводит к затруднениям при создании методов его анализа.

Проявления человеческого фактора определяются социокультурной средой обитания людей. Подобной средой является место работы человека, влияющее на поведенческие особенности членов трудовых коллективов. Деятельность работников осуществляется в условиях неопределенности и поэтому в значительной степени зависит от форм и выражения проявляющихся рисков [7], [8]. Проявление негативных последствий рисков в жизнедеятельности человека связано с особенностями его трудовой деятельности. Каждое предприятие регулирует кадровую сферу. От того, насколько успешно эта регулировка осуществляется, зависит конечный успех всей производственно-хозяйственной деятельности. Один из способов достижения успеха – формирование человеческого капитала, определяющего социально-трудовые отношения в условиях хозяйственной деятельности.

В последние десятилетия социально-экономическим категориям, подобным человеческому капиталу, уделяется пристальное внимание. Множество работ посвящено вопросам выявления и осмысления процессов воздействия разнообразных факторов производственной сферы на трудовые возможности работников. Сфера представлений относительно содержания социально-экономических категорий характеризуется широким разнообразием мнений и подходов. Это приводит к отсутствию устойчивого взгляда в отношении сущности образований, имеющих глубокую социальную природу. Наблюдается постоянное переосмысление их сути и содержания, что можно назвать традиционным явлением.

Человеческий капитал, наряду с трудовым потенциалом, является одной из наиболее обсуждаемых категорий в теории труда. Проблема состоит в отсутствии общепринятых подходов к его пониманию, что препятствует решению многих серьезных организационных проблем. К ним относится формирование бюджета развития персонала, определение реального уровня отдачи от инвестиций в развитие трудового потенциала, выработка технико-экономических показателей, дающих представление об основных характеристиках человеческого капитала, разработка и внедрение в практику производственной деятельности методов формирования человеческого капитала, позволяющих снижать разнообразные кадровые риски.

Когда упоминается категория "риск", чаще всего это указывает на то, что присутствует неопределенность при принятии решений и существует опасность получения негативного результата. Кадровые ре-

Когда упоминается категория "риск", чаще всего это указывает на то, что присутствует неопределенность при принятии решений и существует опасность получения негативного результата. Кадровые ре-

шения затрагивают различные сферы трудовой деятельности. Создание систем формирования и управления кадровыми рисками на предприятии позволит регулировать кадровую составляющую производства с учетом следующих направлений:

- определение подходов к оценке возможностей для устранения рисков отсутствия человеческого капитала, требуемого для достижения основных целей предприятия;

- анализ и систематизация факторов, влияющих на трудовые риски;

- выработка механизма связи всех составляющих, влияющих на развитие трудовых рисков при различных вариантах управления человеческим капиталом;

- выработка оптимальных методов анализа и оценки кадровых рисков, касающихся развития качеств человека, влияющих на получение дохода;

- устранение предпосылок для негативного развития событий при принятии кадровых решений, касающихся повышения образования.

Возможно выделить разнообразные опасности, относимые к управлению кадрами. Кадровые риски определяются на этапах:

- сбора и обработки информации;

- привлечения кадров;

- формирования коллектива и расстановки кадрового состава;

- использования привлеченного персонала;

- оценки трудового потенциала привлеченного персонала;

- высвобождения персонала.

Исходя из этого выведем вопросы, затрагивающие проблематику кадровой составляющей производства и формирования человеческого капитала в практической деятельности.

1. Сколько работников требуется и какая у них должны быть квалификация?

2. Следует ли сокращать персонал?

3. Сколько работников определенных категорий подлежит увольнению?

4. Каким способом лучше всего использовать знания и умения персонала?

5. Каким образом мотивировать персонал?

6. Каким образом выполнять развитие трудового потенциала?

7. Каких затрат потребуют запланированные мероприятия, касающиеся повышения квалификации?

Между человеческим капиталом и необходимостью решения поставленных вопросов существует тесная взаимосвязь. Обычно формирование человеческого капитала происходит путем инвестиций в кадровый состав в виде затрат на образование и охрану здоровья. Проблема состоит в том, чтобы выделить важные для предприятия направления в процессе формирования человеческого капитала, устранив, по возможности, сопутствующие кадровые риски. Следовательно, требуется формирование оптимальных условий для функционирования предприятия и выявления степени соответствия системы управления кадрами структуре человеческого капитала. Для этого надо, во-первых, знать точно, что такое человеческий капитал. Во-вторых, иметь упорядоченный перечень кадровых рисков.

Развитие человеческого капитала занимает одно из ключевых мест в теории труда. Сфера представлений относительно человеческого капитала характеризуется широким разнообразием подходов. Ведутся непрерывные исследования подобных человеческому капиталу экономических категорий. Целостная концепция отсутствует, что приводит к затруднениям при создании методов его анализа. Сущность и структура человеческого капитала тесно связаны со спецификой экономических отношений в сфере его проявления. Это проявление часто ассоциируется с образованием. Образование является приоритетной сферой приложения теории человеческого капитала на протяжении длительного периода. Меняются функции и принципы учета трудовых возможностей в системе высшего образования, наблюдается наполнение их новым смыслом и содержанием.

Во многих исследованиях в явном или неявном виде присутствует образование, обычно выражаемое в виде инвестиций в человеческий капитал. Теория человеческого капитала показывает тесную

взаимосвязь между уровнем полученного образования и доходами. Взаимосвязи между благосостоянием и образованием обосновываются различными способами. Используются различные показатели, характеризующие изменение доходов. Производительность труда выступает как наиболее известное и часто упоминаемое промежуточное звено между образованием и изменением доходов. Строятся различные модели общетеоретического и прикладного характера, дающие представление о том, насколько эффективно осуществлять инвестиции в человеческий капитал [2], [5], [6].

Теория человеческого капитала отражает перспективы развития профессионального образования. В современной системе профессиональной подготовки специалистов отметим наличие значительных несоответствий между системой образования и потребностями рынка труда. В открытой печати дискутируются вопросы, касающиеся переизбытка специалистов гуманитарных профилей. Это приводит к затруднениям в поиске работы молодыми специалистами. Поэтому можно констатировать присутствие риска потери временных и финансовых ресурсов, затраченных на получение образования и поиск работы.

Когда наблюдается множество различных мнений в отношении какой-либо категории, затрудняется выработка практического инструментария его анализа. Исследования человеческого капитала показали, что существуют проблемы, не решенные с момента появления этой категории. Они могут быть сформулированы таким образом, чтобы выявить неопределенность, касающуюся сути исследуемого явления. Трудности возникают в понимании того, что вкладывается в содержание человеческого капитала. Выделим следующие проблемы.

1. Затруднена выработка определений человеческого капитала.

2. В отечественной практике отсутствует систематизированная база показателей, характеризующих человеческий капитал.

3. На предприятиях не выработаны подходы к сбору информации, требуемой для анализа человеческого капитала как отдельной социально-экономической категории.

По мере развития теории человеческого капитала создавались модели индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал. При их построении считается, что капитал складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки и приобретения опыта при выполнении трудовой деятельности. Человеческий капитал представлялся в виде совокупности качественных характеристик рабочей силы, способностей человека к трудовой деятельности, его умений, знаний и навыков. Затраты времени и денежных средств, необходимых для получения образования и профессиональной подготовки, рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал, которые экономически целесообразны в том случае, если окупятся. Таким образом, образование и профессиональная подготовка должны обеспечивать более высокий уровень доходов. Теоретические приложения данные идеи получили в эмпирических профилях "возраст-доход", свидетельствующих о том, что заработки увеличиваются вместе с уровнем образования и опытом работы.

Наличие данных проблем указывает на то, что отсутствует единое понимание сути человеческого капитала. Их нерешенность приводит к трудностям в комплексном исследовании содержания человеческого капитала и управления им, формировании теоретических основ и методологических подходов к развитию человеческого капитала, разработке принципов управления и методики его комплексной оценки. Рассмотрим базовое исходное понятие – человеческий капитал.

Когда упоминается понятие "человеческий капитал", то чаще речь идет о возможностях участия человека в экономических и производственных процессах. В отношении человеческого капитала существует меньше разночтений, чем, напри-

мер, относительно трудового потенциала. Обычно под ним понимается мера воплощенной в человеке способности приносить доход, что следует из наличия понятия "капитал".

В экономической теории существуют утвердившиеся постулаты. Рассматривая положения экономической теории, получившие признание и не подвергающиеся сомнению, определимся сначала с тем, что означает понятие "человеческий". Понятие "человеческий" свидетельствует о том, что капитал вбирает в себя нечто, относящееся к человеку. Обычно рассматривается производственная или хозяйственная деятельность, где широко используется понятие "человеческие ресурсы".

Многие исследователи указывают на то, что человеческий капитал характеризуется совокупностью качеств человека, оказывающих влияние на результаты его деятельности. Здесь следует рассмотреть основные подходы к пониманию сути человеческого капитала. Приведем некоторые определения.

Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию [9, с. 303].

Человеческий капитал рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность [1, стр. 79].

Человеческий капитал – совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночной экономики и в качестве ведущего творческого фактора общественного производства [1, с. 4].

Человеческий капитал – сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека [4, с. 4].

Из определений, предлагаемых различными авторами, следует то, что они противоречат друг другу. Если человеческий капитал является запасом знаний, навыков и опыта, то возникает закономерный вопрос, где иные его составляющие. Если упор делался на образование и приобретенную квалификацию, возникает проблема представления иных факторов, приносящих доход. Многие авторы преодолевают эту проблему следующим образом. Принимая во внимание нематериальный характер и неоднозначность человеческого капитала, выделяют какие-либо его составные и функциональные составляющие и придают им приоритетное значение. Определения Генкина Б.М. и Фишера С. в ясной форме указывают на то, что под человеческим капиталом следует понимать качества людей, которые могут стать источниками доходов. Таким образом, при рассмотрении человеческого капитала приоритетом является способность приносить доход. Значит, главенствующей является функциональная сторона человеческого капитала. Возможно выделить знания, опыт, психологические особенности, моральные качества, физическое здоровье. Следует выполнять согласование в определениях всех отмеченных сторон, включая врожденные способности.

Основываясь на определениях, приводимых в литературных источниках, и исходя из сущности человеческого капитала, можно сформулировать следующее определение управления человеческим капиталом. Управление человеческим капиталом – процесс воздействия на персонал, обеспечивающий совершенствование его качественного уровня, требуемого для реализации целей предприятия и определяемого профес-

сионально-квалификационными, личностными и психофизиологическими характеристиками работников. Цель управления – обеспечение эффективного функционирования производственного процесса и удовлетворения потребностей работников в их профессиональном и личностном развитии. Таким образом, управление человеческим капиталом представляет собой процесс системного и организованного организационно-экономического и социального воздействия на потенциал работников.

Под развитием человеческого капитала следует понимать совокупность управленческих воздействий на процесс организационно-экономического и социального воздействия на совокупность способностей, знаний, навыков и мотиваций работников, направленных на реализацию основных целей предприятия.

Создание экономико-математического аппарата анализа и оценки инвестирования в человеческий капитал декларируется постоянно. Тем не менее, наблюдается разрыв между теорией и практикой управления кадрами, а на практике имеют место недостатки в системе управления именно человеческим капиталом. Проблема возникает, когда требуется создавать конкретные методики. Необходимо создание теоретико-методологического подхода к управлению человеческим капиталом, способствующего выработке оптимальных методов анализа кадровых рисков. Сфера управления кадровыми рисками такова, что здесь можно найти возможности по встраиванию теории человеческого капитала и реальную управленческую практику. Поэтому выделение взаимосвязи между человеческим капиталом и кадровыми рисками послужит отправной точкой для создания инструментария анализа кадровой сферы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА, 2003.

2. Грузков И.В., Грузков В.Н. Воспроизводство человеческого капитала: философско-экономический анализ / Под ред. проф. Л.Л. Редько. – Ставрополь: Изд-во СГПИ, 2010.

3. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Конов В.А., Курганский С.А. Производительные силы человека: структура и формы проявления. – СПб.: Изд-во СПУЭФ, 1992.

4. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: Изд-во СПУЭФ, 1994.

5. Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1991.

6. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? – Воронеж: ЦИРЭ, 2005.

7. Нefeldова Л.В., Афанасьева А.И., Серова Т.М. Устойчивость коллекции моделей одежды к изменениям моды // Дизайн и технологии. – 2014, № 41(83).

8. Стрaчкова Е.Г. Разработка алгоритма качественного анализа риска инвестиционного проекта, реализуемого швейным предприятием // Дизайн и технологии. – 2010, № 16(58). С. 106...108.

9. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика / Пер. с англ. со 2-го изд. – М.: "Дело ЛТД", 1995.

REFERENCES

1. Genkin B.M. Jekonomika i sociologija truda. – M.: NORMA, 2003.

2. Gruzkov I.V., Gruzkov V.N. Vosproizvodstvo chelovecheskogo kapitala: filosofsko-jekonomicheskij analiz / Pod red. prof. L.L. Red'ko. – Stavropol': Izd-vo SGPI, 2010.

3. Dobrynin A.I., Djatlov S.A., Konov V.A., Kurganskij S.A. Proizvoditel'nye sily cheloveka: struktura i formy projavlenija. – SPb.: Izd-vo SPUJEF, 1992.

4. Djatlov S.A. Osnovy teorii chelovecheskogo kapitala. – SPb.: Izd-vo SPUJEF, 1994.

5. Kritskij M.M. Chelovecheskij kapital. – L.: Izd-vo Leningradskogo universiteta, 1991.

6. Korchagin Ju.A. Rossijskij chelovecheskij kapital: faktor razvitija ili degradacii? – Voronezh: CIRJe, 2005.

7. Nefedova L.V., Afanas'eva A.I., Serova T.M. Ustojchivost' kollekcii modelej odezhdy k izmenenijam mody // Dizajn i tehnologii. – 2014, № 41(83).

8. Strachkova E.G. Razrabotka algoritma kachestvennogo analiza riska investicionnogo projekta, realizuemogo shvejnym predpriyatiem // Dizajn i tehnologii. – 2010, № 16(58). S. 106...108.

9. Fisher S., Dornbush R., Shmalenzi P. Jekonomika / Per. s angl. so 2-go izd. – M.: "Delo LTD", 1995.

Рекомендована кафедрой проектирования и художественного оформления текстильных изделий. Поступила 04.06.15.