© Р.А. Цатурян, 2007

УДК 65

Р.А. Цатурян

ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

Семинар № 9

Одним из ведущих направлений экономической науки и кадрового менеджмента стала теория «человеческого капитала». Теория приобрела популярность на Западе, особенно после появления работ Т. Шульца, удостоенного Нобелевской премии по экономике в 1979 году. Окончательная ориентация на человека, происходит в конце 20-го столетия, с развитием высоких технологий. Для умелого использования всех «плодов» НТР, требовались высококвалифицированные работники. Компании, стали вкладывать огромные средства в обучение работников. Знания стали считаться главным активом организации. Ведь как утверждал Нобелевский лауреат Шульц: «Улучшение благосостояния бедных людей зависело не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний».

В том, что в получении прибыли предприятиями первостепенными являются усилия персонала, сомневаться не приходится. В связи с этим одним из важнейших аспектов в развитии компаний и получения максимальной прибыли, являются инвестиции в человеческие активы.

Однако, не все в концепциях «человеческого капитала» (ЧК) бесспорно. Толкование ЧК различно, исследователи по-разному понимают состав и структуру ЧК.

Человеческий капитал является определяющей составляющей интеллектуального капитала, в состав которого также обычно включают рыночные активы, организационный капитал, социальный капитал и интеллектуальную собственность. Однако все это является производным человеческого капитала.

Нет единства во взглядах исследователей на проблему соотношения ЧК и физического капитала (ФК). Отсутствует четкое разграничение понятий ЧК и «рабочая сила». Последние считают синонимами. Однако важно понимать, что интеллектуальный капитал в большей мере, чем физические активы или финансовый капитал становится устойчивым конкурентным преимуществом. Следует отметить, что недостаточно инвестировать в каждый из них по отдельности. Они должны поддерживать друг друга, создавая синергетический эффект, и тогда происходит перекрестное влияние одних видов нематериальных активов на другие.

Новое время требует новых подходов и соответствующих методов измерения экономических факторов производства. Старые методы экономической оценки вступают в противоречие с современной практикой.

Например, традиционная бухгалтерская практика трактует торговую марку как нематериальный актив, который, по аналогии с материальным активом, в процессе своего использования теряет свою стоимость и переносит частями свою стоимость на производимый продукт. В связи с этим нематериальные активы учитываются по тем же правилам,

что и материальные, к ним применяются нормы амортизации и производится их списание. В то же время торговая марка или бренд в процессе их эксплуатации не только не теряют своей стоимости, но наоборот, часто наращивают свою стоимость.

Нередко такие элементы интеллектуального капитала, как патенты, лицензии и пр., учитываются в бухгалтерских документах не в соответствии с их реальной стоимостью, а лишь в соответствии с затратами на их регистрацию.

Освоение и анализ сложившейся и применяемой методологии ЧК, понимание роли и измерение ЧК в достижении целей предприятия, инвестиции в ЧК, окупаемость инвестиций в ЧК, добавленная человеческая экономическая стоимость и другие вопросы, связанные с ЧК, представляют большой интерес как в научном плане, так и в плане возможности решения ряда проблем на горных и, прежде всего, на угледобывающих предприятиях.

Проводимые в угольной промышленности реформы сопровождались существенными потерями качества кадрового потенциала.

В свое время, наше государство, в сфере эффективной кадровой политики занимало лидирующее положение.

Сегодня, обеспечение минерально-сырьевого комплекса, а угольного комплекса особенно, специалистами высшей квалификации и кадрами среднего звена неудовлетворительно. Особенно тяжелые потери понесла геологическая служба. Средний возраст всех специалистов увеличился более чем на 10 лет и приблизился к пенсионному (свыше 45 лет). Только 6-8 % выпускников горных кафедр вузов и техникумов идут работать по специальности.

Участились случаи, когда руководителями горных предприятий и крупных компаний назначаются лица, не имеющие необходимой специальной профессиональной подготовки. Это одна из основных причин роста числа крупных аварий.

Резко сократилось число занятых в горной науке. Усилились процессы распада творческих научных школ, «утечки мозгов». Наблюдается «внутренняя эмиграция» из-за неэффективности системы закрепления кадров. В большинстве горных компаний отсутствуют программы непрерывной фирменной подготовки и переподготовки руководителей среднего и высшего менеджмента, способных обеспечивать решение сложных вопросов развития своих организаций. Промедление с восстановлением и укреплением кадрового потенциала может стоить и предприятиям, и экономике в целом больших трудовых, материальных и финансовых затрат. К сожалению, большинство новых собственников мало озабочены развитием отрасли. Главное для них получить прибыль, причем любой ценой и в короткие сроки. Предприниматели весьма медленно осознают, что без поворота к человеку-профессионалу выжить, и тем более добиться успеха, в условиях жесткой конкуренции практически невозможно.

На сегодняшний день одним из наиболее актуальных проблем в данной области, является обоснование инвестиций в человеческие ресурсы. Важность данной проблемы отмечают многие экономисты. Однако, конкретных решений они не предлагают.

Большинство экономистов отмечают, что в современных условиях проблема использования человеческого капитала становится все более актуальной. Решающая роль в развитии экономики страны отдается человеку как носителю богатства, что предопределяет макси-

мальное и всестороннее использование человеческих ресурсов.

Необходимость постоянного обучения и развития персонала обусловлена рядом причин. К числу таких причин обычно относят форсированное развитие науки и техники, динамику внешней среды, изменение спроса потребителей, новые предложения конкурентов и т.п. Естественно, что постоянное производственное обучение требует определенных инвестиций в человеческий капитал.

Инвестиции в интеллектуальный капитал привлекут дополнительные инвестиции в организацию благодаря увеличению величины рыночной капитализации, главенствующую роль в которой играет стоимость нематериальных активов.

Объем инвестиций и рациональное их распределение, также является одним из ключевых моментов. При этом важно определить наиболее проблемные и первостепенные позиции и туда направить основной поток инвестиций, а не делать это хаотично. Например, если компания работает на внешний рынок, направить часть инвестиций на обучение языков.

С подобными проблемами сталкиваются не только в России, но и за рубежом. Подбор и удержание талантливых сотрудников становится все большей проблемой для компаний. Исследования ряда ведущих HR-агенств, таких как The Talent Pulse Survey, проведенное в 2005 году в разных странах мира, показывает, что сегодня главная задача компаний – привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал. 69 % опрошенных считают очень важным именно подбор, а еще 66 % – удержание. Необходимо также упомянуть, что большинство организаций собираются увеличивать бюджет на подбор персонала и более активно привлекать талантливых сотрудников. Похожие выводы делают в своем исследовании консультанты компании Accenture – привлечение и удержание способных сотрудников является основным вопросом на повестке дня руководителей крупных компаний Северной Америки, Европы и Азии. 35 % опрошенных считают его приоритетной задачей. Питер Чиз (Peter Cheese), управляющий партнер подразделения по работе с персоналом, отмечает, что руководители все более отчетливо видят, что в бизнесе не будет успеха, пока не направить энергию талантливых людей в нужное русло.

Озвученные проблемы, связанные с подбором персонала, вынуждают, например, британские компании, обращать взор на другие страны в поиске как линейных работников, так и представителей высшего руководящего состава. Согласно исследованию Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 85 % работодателей испытывают те или иные проблемы с подбором сотрудников и 40 % из них прибегают к поиску персонала в других странах. Большинство компаний рассматривают привлече-ние рабочей силы из-за рубежа как часть долгосрочной стратегии – 76 % компаний заключают с иностранцами постоянные контракты и лишь 16 % привлекают сезонных рабочих. Причем не приходится сомневаться, что такая тактика действительно приносит прибыль. Советник по подбору и удержанию персонала CIPD Ребекка Клэйк (Rebecca Clake) жалуется, что любой новый юридический акт против иммиграции может сильно навредить компаниям. "В свете такого количества постоянных проблем с рекрутментом нет ничего удивительного, что многие компании ищут рабочую силу за рубежом", – говорит она. Многие работодатели заявляют, что им приходится нанимать большое количе-

ство сотрудников, не вполне соответствующих требованиям вакансий, а затем обучать их.

Как уже отмечалось, выше основными тенденциями инвестирования ИК в ближайшие годы будут являться: подбор персонала (который можно отнести к прединвестиционным издержкам), удержание персонала и социальные льготы, предоставляемые работникам.

Инвестиции в ИК должны быть приоритетным направлением, особенно для России, т.к. в России проблема дефицита высококвалифицированных кадров является очень острой, прежде всего касательно топ-менеджмента, годовая зарплата которых не редко превышает 1 млн. дол.

Если говорить о рынке руководителей высшего звена, то, по данным агентства Hay Group, в России они зарабатывают на 25 % больше, чем в Америке и на 65 % больше чем в Великобритании. Подобная ситуация возникла в связи с тем, что отечественные организации не уделяли и до сих пор не уделяют должного внимания инвестициям в ИК и «выращиванию» собственных кадров.

До сих пор российские компании считают более выгодным переманивать высокооплачиваемых специалистов из других компаний, все чаще из-за рубежа. В большинстве случаев таким работникам не удается адаптироваться в новой компании, принося вместо дивидендов лишь убытки. ГИАБ

Коротко об авторах

Цатурян Р.А. – аспирант, кафедра «Организация и управление в горной промышленности» (ОУГП) Московский государственный горный университет.

РУКОПИСИ, *ДЕПОНИРОВАННЫЕ В ИЗДАТЕЛЬСТВЕ МОСКОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ГОРНОГО УНИВЕРСИТЕТА*

1. *Шпаков П.С., Старостина О.В., Долгоносов В.Н., Ожигин С.Г.* Применение пластических решений к исследованию напряженного состояния прибортового массива (587/07-07 — 16.05.07) 8 с.
2. *Атакулов Л.Н.* Обоснование метода определения радиуса переходного участка загрузочного узла крутонаклонного конвейера с прижимной лентой (588/07-07 — 17.05.07) 12 с.