

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАУКОЕМКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Показана ведущая роль человеческого капитала в формировании долговременных, конкурентных преимуществ наукоемких предприятий. Рассмотрены особенности разработки инвестиционных проектов, связанных с формированием и использованием человеческого капитала наукоемкого промышленного предприятия. Предложен методический подход, позволяющий на основе классификации сотрудников предприятия, выработать рекомендации по формированию человеческого капитала и его использования для достижения долговременных конкурентных преимуществ.

В современных условиях хозяйствования резко возрастает роль человеческих ресурсов в достижении стратегических целей наукоемких промышленных предприятий. Это в значительной степени обусловлено необходимостью перехода отечественной экономики, ориентированной на экспорт сырьевых ресурсов, к экономике, основанной на знаниях. С точки зрения фактора повышения конкурентоспособности человеческий капитал в отличие от большинства других компонентов капитала организации характеризуется определенной уникальностью его составляющих. Следует отметить, что, в общем случае, позиция наукоемкой продукции на рынке зависит от эффективности работы коллектива предприятия в целом. Однако, практический опыт функционирования наукоемких промышленных предприятий показывает, что в ряде случаев их конкурентоспособность определяется уникальными компетенциями небольшой части сотрудников.

Практика использования человеческих ресурсов на отечественных наукоемких промышленных предприятиях показывает, что, несмотря на достаточно высокий кадровый потенциал, его реализация затруднена вследствие целого ряда причин, среди которых можно выделить практическое отсутствие эффективных механизмов инвестирования в его формирование и реализацию, а также оценки эффективности инвестиций подобного рода. Это, в ряде случаев, несмотря на рост инвестиции предприятий в образование и повышение квалификации сотрудников ежегодно на 3-4% [1], не позволяет придать инвестиционной деятельности в данной сфере целенаправленный, последовательный характер, ориентированный на формирование стратегического человеческого потенциала органи-

зации - основы для формирования долговременных конкурентных преимуществ. В этой связи представляется целесообразным адаптация известных инструментов инвестиционного менеджмента к специфическим особенностям персонала предприятия как объекта инвестиционной деятельности, включая разработку комплексных инвестиционных проектов в данной области. Известно, что человеческий капитал может быть увеличен при помощи двух подходов: более полная реализация уже имеющихся у сотрудников знаний и компетенций, а также их приращение [2]. Указанные инвестиционные проекты могут быть ориентированы на привлечение новых сотрудников, подготовку и переподготовку имеющегося персонала, исследования для выявления скрытых резервов, формирование и финансирование целевого заказа для высших и среднеспециальных учебных заведений на подготовку будущих специалистов и т.д.

Очевидно, что эффективность инвестиций в человеческий капитал, которая должна быть доказана инвестору при разработке инвестиционного проекта, определяется выполнением двух основных условий: возможностью долговременного использования результатов инвестирования и существенного повышения на их основе эффективности использования всех других составляющих капитала организации для реализации выбранной стратегии.

Трудности и риски при выполнении первого условия, связаны в первую очередь с тем, что человеческий капитал не может быть отчужден от его носителей - сотрудников организации, создающих добавленную стоимость.

Сказанное определяет необходимость учета при разработке инвестиционного проекта возможности заключения долговремен-

ных контрактов и вероятность (по объективным и субъективным обстоятельствам) неисполнения сотрудником либо некоторой группой сотрудников (при реализации инвестиций в формирование команды) своих функций в полном объеме, в том числе вследствие увольнения. Последнее обстоятельство должно быть отражено в разделе анализа рисков инвестиционного проекта. При оценке рисков, связанных с возможностью долговременного использования сформированного человеческого капитала организации, должна быть оценена вероятность возникновения профессиональных и общих заболеваний, уровень травматизма, не заключение нового или разрыв существующего контракта, распада команды сотрудников. Некоторые из перечисленных рисков в определенной степени зависят от возраста, физического и психологического состояния конкретных сотрудников, а также стажа их работы в организации. В этой связи для минимизации указанных рисков реализации инвестиционного проекта по формированию человеческого капитала должна сопутствовать (или предшествовать) разработка эффективной системы заключения контрактов с сотрудниками.

Суть второго условия эффективного инвестирования в человеческий капитал заключается в том, что для организации важны далеко не все навыки сотрудника, а только те которые могут непосредственно использоваться в процессе функционирования организации в стратегической перспективе. В этой связи в разделе инвестиционного проекта, связанного с оценкой его эффективности, необходимо оценить, как повлияют на результаты деятельности организации инвестиции в развитие человеческого капитала в течение всего периода реализации стратегии. В качестве рисков в данном случае следует рассматривать вероятность возникновения несоответствия формируемых компетенций сотрудников стратегии организации в процессе ее реализации, а также ситуациям, связанным с необходимостью изменения деловых и функциональных стратегий.

Очевидно, что показатели эффективности инвестирования в человеческий капитал организации имеют разную значимость для

внутренних и внешних инвесторов. Внешних инвесторов можно условно разделить на приобретателей акций и кредитодателей. Мелких инвесторов, приобретающих акции компании, в первую очередь интересует влияние реализуемых инвестиций в человеческий капитал на размер и возможность стабильного получения дивидендов. Для инвесторов, приобретающих крупные пакеты акций, инвестиции подобного вида являются признаком стабильного роста стоимости компании за счет увеличения таких ее составляющих, как интеллектуальный капитал, деловая репутация, уровень производственных, организационных и производственных технологий и т.д.

Для организаций, осуществляющих финансирование процессов инвестирования в человеческий капитал, особое значение имеет возможность организации на основе улучшения основных финансово-экономических показателей обеспечить оговоренные условия предоставления кредита.

Следует отметить, что в качестве инвестора проектов по формированию и реализации человеческого капитала крупных предприятий могут рассматриваться органы региональной и местной власти, для которых основными показателями эффективности подобных проектов являются повышение уровня жизни и улучшение условий труда сотрудников. Это, в свою очередь, обычно приводит не только к прямому, но и косвенному эффекту, связанному с ростом налоговых отчислений в бюджеты различных уровней и снижением затрат, вызванных временной или постоянной утратой трудоспособности.

Инвестиции в формирование человеческого капитала имеют важнейшее значение для менеджмента и непосредственно сотрудников организации. В данном аспекте инвестиции позволяют не только повысить эффективность использования всех материальных и нематериальных активов, но и сформировать корпоративную культуру, основанную на командном духе. Таким образом, при разработке инвестиционных проектов по формированию человеческого капитала необходимо учитывать, интересы инвесторов различных типов.

Системный подход к управлению инвестициями в формирование и развитие челове-

ческого капитала предполагает разбиение сотрудников на однородные группы (классы), которые характеризуются общностью некоторых характеристик. Например, Томас А. Стюарт в своей работе [2] предлагает в качестве указанных характеристик рассматривать вклад сотрудника в формирование добавленной стоимости и возможность его замены. В результате, человеческий капитал предприятия воплощается в людях, которые трудно поддаются замене и определяют производство конкурентоспособных товаров и услуг. Именно они, по мнению Стюарта, являются капиталом компании, тогда как остальные - всего лишь определяют стоимость рабочей силы.

С точки зрения распределения инвестиций на основе указанной классификации собственники наукоемкого предприятия будут сокращать вложения в развитие потенциала сотрудников, труд которых практически не влияет на формирование добавленной стоимости.

На практике достаточно часто представляется затруднительным определение вклада конкретного сотрудника в формирование добавленной стоимости, размер которой определяется, в том числе, общеэкономической конъюнктурой и может в явном виде свидетельствовать о наличии у организации долговременных преимуществ.

Развитие рассмотренной идеи с учетом этого обстоятельства, позволяет предложить несколько модифицированный методический подход к классификации сотрудников с точки зрения целесообразности инвестиций в их развитие. Здесь в качестве классификационных характеристик предлагается рассматривать

вклад сотрудника в обеспечение конкурентоспособности, трудность его замены и длительность заключаемого контракта. Последняя характеристика может оцениваться на момент проводимого анализа, либо (для трудно заменимых сотрудников) рассматриваться как потенциальная возможность.

Указанную классификацию для наглядности можно представить в виде таблицы 1, используя для описания выделенных групп сотрудников характерные астрономические объекты.

Рассмотрим подробнее выделенные группы сотрудников. Первая группа, условно названная «черной дырой», включает сотрудников, деятельность которых практически не влияет на конкурентоспособность предприятия, их достаточно легко заменить, при этом был заключен кратковременный контракт. Данная группа для предприятия не является перспективной (либо иногда даже является обузой), поэтому инвестирование в ее развитие в общем случае нецелесообразно.

Не приводя детальную характеристику другим группам сотрудников (их характеристики следуют из таблицы), остановимся на практических рекомендациях по определению основных направлений инвестиций в те составляющие человеческого капитала, которые они, по сути, представляют.

Так, для группы, названной «кометой» (сотрудники непродолжительное время могут работать в организации) представляется целесообразным реализация инвестиций в формирование команд, в которые должны быть вовлечены ее представители. Это помо-

Таблица 1. Характерные группы сотрудников наукоемкого предприятия

№	Тип сотрудников	Вклад в обеспечение конкурентоспособности	Трудность замены	Длительность заключаемого контракта
1	Черная дыра	низкий	легко	малая
2	Комета	высокий	легко	малая
3	Блуждающая звезда	высокий	трудно	малая
4	Сверхновая звезда	высокий	трудно	большая
5	Туманность	низкий	легко	большая
6	Белый карлик	низкий	трудно	большая
7	Астероид	низкий	трудно	малая
8	Голубой гигант	высокий	легко	большая

жет указанным сотрудникам ощутить себя неотъемлемой частью коллектива и связать себя с предприятием в стратегической перспективе, не опасаясь, что они будут заменены людьми со стороны.

В отношении сотрудников, включенных в группу «блуждающая звезда», можно отметить, что инвестиции в человеческий капитал в данном случае должны иметь целью их закрепление на предприятии на длительный срок. Такого результата можно достичь при помощи инвестиций в развитие социально-культурной и бытовой сфер, а также в процессы передачи распространения знаний, которыми обладают данные сотрудники, в организации.

Следующая группа, названная «сверхновая звезда», объединяет сотрудников, вклад которых в обеспечение конкурентоспособности предприятия достаточно высок. Имеющиеся таланты и опыт превращают этих людей в труднозаменимых специалистов. В этом случае задача руководства предприятия заключается в создании условий для того, чтобы сотрудники данной группы могли полнее раскрыть свой творческий потенциал. Основные инвестиционные потоки целесообразно направлять на создание и развитие системы, которая позволит в полной мере использовать знания и компетенции сотрудников рассматриваемой группы.

Поскольку с сотрудниками, включенными в группы, условно названной «туманность», предприятие имеет длительные трудовые контракты, а значительного влияния на его конкурентоспособность они не оказывают, необходимо осуществлять инвестиции в переподготовку кадров. Это позволит повысить эффективность использования данной составляющей человеческого капитала.

Одной из перспективной групп сотрудников является группа, объединенная под названием «белый карлик». Эти люди обла-

дают высоким трудовым потенциалом, развить который позволят инвестиционные вложения в сфере повышения квалификации сотрудников. Непрерывное обучение дает возможность персоналу модернизировать, расширять свои знания, что служит источником конкурентоспособности предприятия в целом. В идеале при помощи инвестиций возможен переход сотрудников из указанной группы в группу «сверхновая звезда».

Рассматривая группу «астероид», следует отметить, что она, с одной стороны, характеризует выполнение работ, на которые трудно найти специалиста. С другой стороны, труд сотрудников, входящих в данную группу, не определяет конкурентоспособность предприятия. Эти специальности трудно модернизировать, но и без них также невозможно обойтись. В качестве объекта инвестиций в данном случае следует рассматривать систему подготовки дефицитных кадров совместно с региональными службами занятости.

Для группы, условно названной «голубой гигант», наибольший положительный эффект принесут инвестиции в развитие компетенций в области специализации, что увеличит ценность сотрудника для предприятия и, возможно, послужит импульсом к появлению инноваций.

Сказанное позволяет заключить, что при разработке инвестиционных предложений по формированию и реализации человеческого капитала необходимо учитывать его специфику, а также предусматривать мероприятия по минимизации сопутствующих рисков. Подбор инвестиционных предложений в соответствии с учетом специфики каждой из предложенных групп сотрудников обеспечит не просто суммирование различных компонентов человеческого капитала предприятия, а достижение синергетического эффекта в процессе его реализации.

Список использованной литературы:

1. Хотинская Г.И. Нематериальные активы как фактор повышения конкурентоспособности компании: финансово-экономический аспект // Маркетинг в России и за рубежом - 2006 - №5.
2. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций - М.: Поколение, 2007.

Статья рекомендована к публикации 26.05.08