

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМ В АПК

УДК 316.37.007

ЕФИМОВА ЛАРИСА АЛЕКСАНДРОВНА, канд.экон.наук, доцент

E-mail: efimova@timacad.ru

Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева, ул. Тимирязевская, 49, Москва, 127550, Российская Федерация

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА – ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА АКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Идеи, заложенные в теории человеческого капитала, оказали воздействие на экономическую политику государства, изменив отношение общества к человеку. В современных экономических условиях человеческий капитал выступает главным фактором повышения конкурентоспособности организаций всех организационно-правовых форм собственности. Развитие теории человеческого капитала позволяет обосновать необходимость разработки в каждой организации активной кадровой политики как основной задачи развития человеческого капитала. Изучили теоретические и методические приемы разработки кадровой политики организации, основной задачей которой выступает развитие человеческого капитала. Теоретической основой исследования послужили работы отечественных и зарубежных учёных. Методология исследования базируется на изучении экономических явлений и процессов обоснования развития человеческого капитала в современных условиях развития экономики. Доказали необходимость исследования подходов к активизации кадровой политики организации, основной задачей которой выступает развитие человеческого капитала. Установили, что благополучие и устойчивое развитие любой организации зависит от человеческого капитала, поэтому каждой организации, а осуществляющей сельскохозяйственную деятельность, – особо необходима продуманная, последовательная и активная кадровая политика в части сбалансированности инвестиций в развитие человеческого капитала как составной части стратегически ориентированной политики и генерального направления деятельности организации на длительную перспективу. Выявили, что при обосновании перспектив развития человеческого капитала руководству организации необходимо разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с изменениями внешних и внутренних факторов.

Ключевые слова: развитие, человеческий капитал, кадровая политика, инвестиции, организация.

В настоящее время возрос интерес экономической науки к развитию человеческих созидательных способностей, и все больше сторонников завоевывает точка зрения, о том, что наиболее ценным ресурсом и приоритетным направлением страны является развитие человека [1]: «Развитие человека – это и основная цель, и необходимое условие прогресса современного общества. Это и сегодня, и в долгосрочной перспективе абсолютный национальный приоритет... это насущная необходимость развития страны». Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [2] «Одним из основных этапов инновационного развития страны является развитие человеческого капитала в виде

«системных преобразований, направленных на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала».

Истоки экономической науки о человеке берут свое начало в классической школе политической экономии. У. Петти отмечал [3]: «Слава государя покоится на численности, искусности и трудолюбии его народа». А. Смит писал [4]: «Эффект совместных действий людей, организованных в коллектив, больше суммы результатов одинаковых действий».

Цель исследования – обоснование необходимости развития человеческого капитала как основной задачи активной кадровой политики организации в современных условиях.

На основе систематизации подходов зарубежных и российских ученых к позиции, основывающейся на том, что «модернизация России должна начинаться с модернизации человеческого капитала» [5], и к трактовке понятия «человеческий капитал» [6] определено, что термин «человеческий капитал» все чаще входит в корпоративный лексикон, а необходимость развития человеческого капитала приобретает все большее значение. А. Морита говорил [7]: «Как бы вы не были хороши или удачливы и как бы вы не были умны или ловки, ваше дело и его судьба в руках тех людей, которых вы нанимаете».

Неоспорим факт, что развитие человеческого капитала лидирует в перечне способов повышения конкурентоспособности организаций, т.к. успех любой организации зависит от высококвалифицированных кадров, обладающих теоретическими знаниями, творческими качествами и хорошим здоровьем, а основным способом развития человеческого капитала является инвестирование в человека (в его здоровье, образование, повышение квалификации и т.д.).

Р. Земски, Л. Линч и П. Капелли доказали, что прибыль от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превышает прибыль от капиталовложений в технику [8]: «При 10% повышении уровня образования суммарная производительность труда возрастает на 8,6%, а при 10% увеличении основных фондов – на 3,4%». Учитывая, что «правила экономической конкуренции изменились», приходим к выводу: чтобы отвечать стандартам конкурентоспособности, недостаточно обладать знаниями и умениями в профессии – необходимо каждые 5-6 лет повышать квалификацию, иметь способность к анализу и решению проблем, относящихся к трудовой деятельности, к продуктивной работе в коллективе, к адаптации в различных видах деятельности.

В условиях кризиса в связи с ограниченностью финансовых средств, повышенной социальной напряженностью в коллективе организация не может выступать в роли пассивного потребителя человеческого капитала. Для эффективной деятельности организации необходимо воздействовать на процесс кадрового обеспечения, т.е. проводить активную кадровую политику в виде стратегии развития персонала или антикризисной кадровой программы, которая характеризуется наличием со стороны руководства обоснованных прогнозов развития человеческого капитала и бюджетирования инвестиций в развитие человеческого капитала.

Активная кадровая политика как составная часть генеральной политики организации разрабатывается на период 3–5 лет, с учетом внутренних ресурсов, традиций организации, ежегодного мониторинга и корректировки внешних и внутренних параметров и подрашивает своевременную формулировку цели, формирование стратегии кадровой работы, постановку задач, принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование

форм и методов работы с персоналом и т.д. в конкретных условиях на определенном этапе развития организации.

Рассмотрим пример: ОАО «Лесной» Александровского района Владимирской области. Генеральный директор Зарзов Сергей Фёдорович. Учредители: ООО «Агрохолдинг «Союз» (доля 99,5%), граждане России (доля 0,5%). Уставной капитал 100 тыс. руб. Освоенность и распаханность территории (77% и 73% соответственно). Основным видом деятельности является разведение крупного рогатого скота, дополнительным:

- выращивание зерновых и зернобобовых культур, картофеля, столовых корнеплодных и клубнеплодных культур, кормовых культур; заготовка растительных кормов;
- производство цельномолочной продукции, готовых и консервированных продуктов из мяса, мяса птицы, мясных субпродуктов и крови животных;
- общестроительных работ по возведению зданий и др. [10].

Автор статьи выражает благодарность руководству ОАО за возможность изучения специфики деятельности организации непосредственно на месте [11].

Результаты и обсуждение. Положительная динамика производственно-экономических показателей деятельности (табл. 1) свидетельствует о развитии производства.

Среднегодовая численность работников увеличилась на 8,8% (табл. 2);

Молодёжь и работники среднего возраста составляют 47% общей численности работающих, 21% от общей численности работников – молодёжь до 35 лет. 50% имеют стаж работы в занимаемой должности 5–10 лет, 10% – 1,8 года, остальные – более 10 лет. 80% руководящего состава имеют профильное образование (рис.). 80% из них окончили высшие учебные заведения, средние и начальные профессиональные учебные заведения.

Согласно «Концепции человеческого капитала» Р. Лайкерта [12] «Вложения средств в оплату труда, подготовку, повышение квалификации, продвижение, создание благоприятных условий труда, оснащение рабочего места рассматриваются не как издержки производства, которые следует сводить к минимуму, а как долгосрочные инвестиции в персонал...». Р. Лайкерт считал человеческий капитал наиболее ценным достоянием организации, поскольку его качество (уровень квалификации) постоянно растёт.

Если учитывать результаты исследования Р. Лайкерта о том, что средний период окупаемости инвестиций в персонал составляет 20–25 лет, через 10–15 лет службы расходы и прибыль от персонала выравниваются, затем годовой доход начинает превышать годовые расходы, а инвестиции в персонал – приносить прибыль: «При начальном годовом заработке в 20 тыс. дол. за 25–30 лет работы совокупные инвестиции в одного работника составляют в среднем 4 млн дол.» [12].

Таблица 1

Производственно-экономические показатели деятельности ОАО «Лесной»*

Показатели	Годы		
	2011	2012	2013
Среднегодовая численность работников, чел.	34	34	37
в том числе работники, занятые в с.-х. производстве, чел.	34	34	37
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	2 540	2 540	2 540
в том числе пашня	1 785	1 648	1 845
Наличие основных средств на начало года, тыс. руб.	10 562	9 252	21 267
Наличие основных средств на конец года, тыс. руб.	9 252	21 267	26 840
Сумма основных средств, введенных в действие за год, тыс. руб.	3 654	2 847	18 396
Сумма выбывших за год основных средств, тыс. руб.	925	1 017	839
Коэффициент прироста	0,3	0,3	0,9
Коэффициент обновления	0,4	0,1	0,7
Коэффициент выбытия	0,09	0,11	0,04
Фондоотдача	14,49	7,87	6,17
Фондоемкость	0,07	0,13	0,16
Оборотные средства, тыс. руб.	4 094	1 637	515
Среднегодовое поголовье КРС, гол.:	548	512	685
– основное стадо молочного скота	489	415	515
– животные на выращивании и откорме	59	97	170
Количество тракторов, физ. ед.	15	18	16
Энергетические мощности, л.с.	4 658	4 985	4 587
Привес КРС, ц	389	412	508
Надоено молока, ц	6 354	6 507	6 785
Дебиторская задолженность, тыс. руб.	1 981	5 014	2 712
Кредиторская задолженность, тыс. руб.	25 773	39 897	46 859
Выручка от реализации продукции, всего, тыс. руб.	13 830	17 157	17 212
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	11 171	13 954	13 806
Чистая прибыль – всего, тыс. руб.	259	102	58
Уровень рентабельности продукции, %	2,3	0,7	0,4

* Составлено по данным бухгалтерской отчетности ОАО «Лесной».

Динамика численности работников, чел.

Категории работников	Годы						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Среднесписочная численность работников	31	50	47	48	34	34	37
в т. ч. работники, занятые в с.-х. производстве, всего	28	50	47	48	34	34	37
из них Работники постоянные	23	40	39	39	27	26	28
в т. ч.: трактористы-машинисты	5	5	5	5	6	9	3
операторы машинного доения	5	5	5	5	5	5	5
операторы по обслуживанию скота	6	26	22	21	3	2	3
работники свиноводства	2	2	2	1	1	-	-
работники овцеводства	-	2	-	-	-	-	-
Служащие	5	10	8	9	7	10	9
из них руководители	3	6	6	2	6	8	7
специалисты	2	4	2	7	1	2	2

Средний возраст работников – 53,8 года; 75,7% – штатные работники.



Рис. Уровень образования руководителей, специалистов, руководителей производственных подразделений и среднего звена по ОАО «Лесной», 2013 г.

Совокупные инвестиции в одного работника, занятого в ОАО «Лесной», составят 580 тыс. дол.

В качестве инвестиций в человеческий капитал примем расходы: заработная плата, премии, материальная помощь, премии и вознаграждения по итогам работы за год, надбавки за выслугу лет и т.д. (табл. 3).

Кадровая политика ОАО «Лесной» базируется на концепции управления человеческим капиталом, формируется стилем руководства организации и реализуется кадровой службой на основе:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- коллективного договора.

Премирование и вознаграждения по итогам работы за год, надбавки за выслугу лет позволяют положительно решать вопросы с текучестью кадров.

Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что руководство ОАО «Лесной» заинтересовано в развитии корпоративного человеческого капитала, но проведение разовых мероприятий только на время улучшает ситуацию; необходимые меры должны приниматься на регулярной основе.

Расходы на оплату труда, тыс. руб.

Категории работников	Годы						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Расходы на оплату труда	3 143	8 444	7 371	6 731	6 013	5 690	6 255
Из сумм начисленной заработной платы за год:							
оплата по тарифу	2 809	7 941	5 629	5 231	4 508	4 425	5 107
премии и вознаграждения по итогам работы за год	15	67	755	839	620	560	488
оплата отпусков	112	331	521	212	475	343	269
надбавки за выслугу лет	209	96	420	449	410	362	391
Отчисления на социальные нужды	324	848	716	845	1 364	1 323	1 702
Платежи на выплату дивидендов, процентов	46	290	865	626	-	-	-
Материальная помощь	3	9	-	-	-	-	-

В условиях возрастающих потребностей работников к повышению уровня профессиональной компетентности и ограниченности средств для инвестирования руководству организации необходимо пересмотреть свою кадровую политику.

Цель активной кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава человеческого капитала организации в соответствии со стратегией развития организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Этапы формирования кадровой политики:

Первый этап: формирование целей и задач кадровой политики, согласование принципов и целей работы с персоналом с общими принципами и целями организации, разработка направлений достижения цели и задач кадровой политики.

Второй этап: мониторинг персонала, разработка процедур диагностики и прогноз кадровой ситуации.

Третий этап: выбор форм и методов управления персоналом, разработка инструментария кадрового планирования.

Четвертый этап: разработка плана кадровых мероприятий, определение сроков исполнения и ответственных исполнителей намеченных мероприятий.

Содержание активной кадровой политики организации:

– во-первых, обеспечение организации человеческим капиталом высокого качества, включая планирование, отбор и наём, высвобождение (выход на пенсию, увольнение), анализ текучести кадров и др.;

– во-вторых, развитие работников, профориентация и переподготовка, проведение аттестации и

оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе;

– в-третьих, совершенствование организации и стимулирования труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты и т.д.

Принцип активной кадровой политики организации должен быть следующим: «Инвестиции в развитие человеческого капитала – наиболее ценный ресурс, социальное партнёрство как баланс интересов работников и руководства организации».

В качестве рекомендаций по совершенствованию направлений активной кадровой политики ОАО «Лесной» можно выделить:

– Маркетинг деятельности в области персонала, планирование потребности организации в персонале

– Прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий

– Организация привлечения, отбора и оценки кадров, профориентация и трудовая адаптация персонала

– Разработка систем стимулирования повышения удовлетворенности трудом, оплаты труда

– Рационализация затрат на персонал организации

– Совершенствование систем обучения, служебного продвижения и подготовки резерва работников

– Организация труда и рабочего места

– Разработка программ занятости и социальных программ

– Эффективное использование занятых в организации работников, рационализация их численности

– Управление нововведениями в кадровой работе

– Обеспечение безопасности и охраны здоровья персонала

- Анализ причин высвобождения персонала и выбор наиболее рациональных его вариантов
- Обеспечение высокого уровня качества труда, трудовой жизни и результатов труда
- Оценка социальной и экономической эффективности
- Совершенствование управления персоналом организации и др.

Выводы

Активная кадровая политика как составная часть стратегически ориентированной политики и генеральное направление деятельности организации на длительную перспективу решает следующие задачи:

- соблюдение трудового законодательства;
- разработка принципов организации трудового процесса;
- разработка критериев и методики подбора, отбора, обучения, расстановки и аттестации кадров;
- создание условий для повышения профессионального роста и самореализации работников путём развития системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- рациональное использование имеющегося человеческого капитала;
- повышение производительности труда и оптимизация потерь затрат труда;
- совершенствование материального и морального стимулирования, социальной защиты персонала и обеспечения безопасных условий труда работников;
- разработка программы мероприятий, направленных на поддержание здоровья персонала;
- формирование кадрового резерва на основании оценки уровня профессиональной подготовки (знаний, умений) и деловых качеств работников;
- планирование численности персонала с учётом требований производства и стратегических целей организации;
- минимизация рисков увольнения сотрудников после инвестирования в них.

Современная активная кадровая политика, определяющая человеческий капитал, является основным богатством, ценным ресурсом, а его развитие и эффективное управление с учетом внешних и внутренних факторов воздействия позволят обеспечить конкурентоспособность организации.

Библиографический список

1. Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года (Утв. Распоряжением Правительства РФ от 2 февраля 2015 г. № 151-п). URL: www.mcsx.ru.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (Утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р). URL: www.base.garant.ru.
3. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. М.: Соцэкгиз, 1940. 324 с.
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. С. 684.
5. Корчагин Ю.А. Модернизация России должна начинаться с модернизации человеческого капитала. Воронеж: ЦИРЭ, 2009. 40 с.
6. Ефимова Л.А. К вопросу о развитии человеческого капитала // Вестник ФГБОУ ВПО «МГАУ имени В.П. Горячкина». № 2(66). 2015. С. 38–43.
7. Цитаты и пословицы. URL: www.socratify.ru.
8. Инновационное развитие экономической системы: оценка инновационного потенциала / Ю. Максимов [и др.] // Инновации. 2006. № 6. С. 53–56.
9. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М.: Русский язык, 1990. С. 552.
10. Каталог организаций России. URL: www.list-org.com.
11. Ефимова Л.А. Правовые основы и перспективы развития агрохолдингов в России // Известия ТСХА. № 2. 2015. С. 92–103.
12. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. М.: Академический Проект, 2005. 1136 с.

Статья поступила 3.02.2016

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AS THE MAIN GOAL OF ACTIVE PERSONNEL POLICY OF THE ORGANIZATION

LARISA A. EFIMOVA, PhD (Econ), Associate Professor

E-mail: efimovoe@yandex.ru

Russian State Agrarian University - Moscow Agricultural Academy named after K.A. Timiryazev, Timiryazevskaya str., 49, Moscow, 127550, Russian Federation

The ideas of the human capital theory have had an impact on economic policy by changing public attitudes towards the person. In current economic conditions human capital is the main factor of increasing the competitiveness of companies of all legal forms. The development of the human capital theory provides for the development of

an active personnel policy as the main task of the staff development. The author has analyzed theoretical and methodological tools of developing human capital policies of an organization aimed primarily at the human capital development. The theoretical basis of the study includes the works of Russian and foreign scientists. The research methodology is based on the study of economic phenomena and processes and the development of human capital in modern economic conditions. The author has proved the need of researching approaches to stimulating the organization personnel policy aimed primarily at the development of human capital. The author has determined that the well-being and sustainable development of any organization depends on human capital, so each organization, especially an agribusiness one, needs to develop a grounded, consistent and active personnel policy with regard to the balance of investment in the human capital development as an integral part of strategic policies and general direction of the organization long-term development. It also has been found that in determining the prospects of the human capital development the organization should elaborate crisis management human capital development programs, continuously monitor the situation and adjust the carrying out of the programs in accordance with changes in external and internal factors.

Key words: development, human capital, personnel policy, investments, organization.

References

1. Strategiya ustoychivogo razvitiya sel'skikh territoriy Rossiyskoy Federatsii na period do 2030 goda [Strategy of sustainable development of rural territories of the Russian Federation for the period up to 2030] (Approved by the Decree of the RF Government of February 2, 2015 № 151-п). URL: www.mcx.ru.
2. Kontseptsiya dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2020 g. [The concept of long-term social-and-economic development of the Russian Federation for the period up to 2020] (Approved by the Decree of the RF Government of November 17, 2008 № 1662-п). URL: www.base.garant.ru.
3. Petty B. Ekonomicheskie i statisticheskie raboty [Economic and statistical works] / W. Petty. M.: Sotsekgiz, 1940. 324 p.
4. A. Smith, The Wealth of Nations. M.: Sotsekgiz, 1962, P. 684.
5. Korchagin Yu. Modernizatsiya Rossii dolzhna nachinat'sya s modernizatsii chelovecheskogo kapitala [Russian modernization must start with human capital modernization]. Voronezh TsIRE, 2009. 40 p.
6. Efimova L.A. K voprosu o razvitiit chelovecheskogo kapitala [On the issue of human capital development] // Herald of Federal State Educational Establishment of Higher Professional Education - Moscow State Agroengineering University named after V.P. Goryachkin. № 2 (66). 2015. Pp. 38–43.
7. Tsitaty i poslovitsy [Quotations and proverbs]. URL: www.socratify.ru.
8. Innovatsionnoe razvitie ekonomicheskoy sistemy: otsenka innovatsionnogo potentsiala [Innovative development of the economic system: evaluation of innovative potential] / Yu. Maksimov [et al.] // Innovatsii [Innovations]. 2006. № 6. Pp. 53–56.
9. Ozhegov S.I. Slovar' russkogo yazyka [Dictionary of the Russian language]. M.: Russki Yazyk [Russian language], 1990, P. 552.
10. Efimova L.A. Pravovye osnovy i perspektivy razvitiya agrokholdingov v Rossii [Legal framework and prospects of development of agricultural holdings in Russia] // Proceedings of the TAA. № 2. 2015. Pp. 92–103.
11. Kravchenko A.I., Turina I.O. Sotsiologiya upravleniya: fundamental'nyy kurs: Uchebnoe posobie [Sociology of Management: a fundamental course: Textbook]. 2nd ed., rev. and ext. M.: Akademicheskii Proyekt [Academic Project], 2005. 1136 p.

Received on February 3, 2016