

УДК 338

МОТИВАЦИОННЫЕ И ДЕМОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

А.В. Арфае¹, О.П. Табелова²

¹Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
Санкт-Петербург

^{1,2}Санкт-Петербургский государственный экономический университет,
Высшая экономическая школа, Санкт-Петербург

Представлены результаты исследования, основная цель которого заключается в выявлении мотивационных и демотивационных аспектов формирования человеческого капитала предприятия и разработке подхода к оценке полезности инвестирования в человеческий капитал. Авторами расширен подход к определению и анализу источников инвестирования в человеческий капитал, и на его основе раскрыта специфика мотивации и демотивации при формировании и развитии человеческого капитала. В статье также предложен авторский метод расчета показателя полезности инвестирования в человеческий капитал, включающего источники инвестирования и характеризующего мотивацию и демотивацию к развитию человеческого капитала.

Ключевые слова: *человеческий капитал, формирование и развитие, мотивация, демотивация, источники инвестирования.*

Человеческий капитал для современного предприятия является одним из основных факторов повышения эффективности хозяйственной деятельности, повышения конкурентоспособности и развития в целом. Вопросы и проблемы, связанные с управлением человеческим капиталом, являются актуальными как для науки, так и для практики. Современные теоретические подходы рассматривают различные аспекты человеческого капитала, начиная от трактовок самого понятия, которые позволяют понять и раскрыть саму суть данного явления, и заканчивая его структурой и анализом взаимосвязей с процессами и элементами системы управления предприятием и человеческими ресурсами.

В современных исследованиях представлены различные взгляды на сущность и трактовку понятия «человеческий капитал». Так, ряд исследователей выделяют два основных подхода к определению рассматриваемого нами понятия. В рамках одного из этих подходов человеческий капитал рассматривается как производственная способность человека [1,8]. Другими словами, рассматривается способность человека приносить доход. Другой научный подход к трактовке данного понятия отражает совокупность способностей человека, выражающихся в его производительных силах [3], т.е. рассматривает человека в качестве рабочей силы [3,4]. Представляется, что различия в трактовке понятия, отражающие специфику каждого из научных подходов, нивелируются при изучении структуры человеческого капитала, его основных элементов.

Совокупность знаний, практических умений и навыков, опыта, творческого и интеллектуального потенциала, личных качеств, моральных ценностей, культуры труда – все это раскрывает качественные характеристики трудовых ресурсов, являющиеся базисными аспектами понятия «рабочая сила» как экономической категории [4,8]. Очевидно, что все перечисленные составляющие человеческого капитала используются для получения дохода предприятием и/или индивидом. Таким образом, на наш взгляд, именно в структуре человеческого капитала, который является собственностью отдельного индивида, выражается его способность к трудовой (производственной) деятельности, обеспечивающей возможность получения дохода.

Способность и возможность приносить доход, которые обусловлены состоянием качественных характеристик трудовых ресурсов, отражающих в определенной мере качество рабочей силы, требуют постоянного развития человеческого капитала. Исходя из того, что человеческий капитал находится в собственности конкретного индивида и при этом обладает способностью приносить доход как индивиду, так и предприятию, одним из основных направлений повышения эффективности процессов трудовой и хозяйственной деятельности является совершенствование процессов формирования и развития человеческого капитала.

При этом, по нашему мнению, несмотря на то, что процессы формирования и развития человеческого капитала человека и человеческого капитала предприятия взаимосвязаны, между ними имеются и отличия. Данные отличия необходимо учитывать при разработке мер по оптимизации и повышению эффективности системы управления человеческими ресурсами предприятия.

Известно, что основными, базовыми элементами человеческого капитала являются знания, умения, навыки, способности, профессионализм, ценности, отношение к труду, мотивация и физическое здоровье [1,6,8]. При этом процесс развития человеческого капитала человека является постоянным и происходит всю его сознательную жизнь. Этот процесс может протекать в различных условиях, с различной интенсивностью и иметь в основе разные мотивы. Формирование человеческого капитала, на наш взгляд, является специфическим оценочным объектом. Это означает, что применительно к этому объекту необходимо оценить как уровень, так и состояние накопленных элементов человеческого капитала в динамике. Оценка человеческого капитала в свою очередь зависит от потребностей общества (в частности работодателей), а также собственных потребностей индивида в процессе жизнедеятельности. В этом смысле, в процессе становления человеческого капитала, по нашему мнению, первичным является процесс развития, который обоснованно вызывает потребность в инвестициях, что впоследствии находит выражение в стоимости накопленного капитала, которая может быть учтена при оценке уровня формирования человеческого капитала предприятия.

При оценке процесса формирования человеческого капитала необходимо учитывать, во-первых, что этот процесс может происходить в различные временные периоды, во-вторых, требует учета различных оценочных критериев и, в-третьих, по продолжительности не может быть одномоментным. В процессе развития человеческого капитала индивида

важным элементом являются мотивы повышения уровня его качественных характеристик. Человек должен понимать, что он получит вознаграждение (материальное или нематериальное) в случае, если достигнет более высоких результатов трудовой деятельности за счет развития своего человеческого капитала. В этом смысле методы оценки развития человеческого капитала должны отражать значимость, ценность приложенных индивидом усилий для собственного совершенствования, формировать удовлетворенность деятельностью.

Таким образом, процессы развития и формирования человеческого капитала индивида проходят в прямой взаимосвязи с процессами мотивации. В случае же, когда человек в процессе формирования человеческого капитала, повышении его уровня не получает вознаграждения, возможно формирование сильной демотивации как к процессу развития человеческого капитала, так и к процессу самой трудовой деятельности, осуществляемой повседневно.

Кроме того, в процессе анализа необходимо оценить оптимальность использования источников инвестирования в человеческий капитал. Источниками инвестирования в человеческий капитал индивида могут являться собственные средства человека, т.е. внутренние источники, но также и средства, которые предоставляет работодатель. Естественно, что до определенного временного этапа инвестирование в человеческий капитал индивида осуществляется из средств его семьи и государственного бюджета. В рамках данного исследования мы будем рассматривать эти источники как формирующие базовый, требуемый обществом уровень человеческого капитала индивида. Этот уровень включает в себя те основные знания, умения, навыки, опыт и другие элементы человеческого капитала, которые обуславливают уровень подготовки человека при переходе его в категории трудовые ресурсы и рабочая сила, т.е. при его первичном входе на рынок труда. Стоит отметить, что, оценивая результативность вложенных инвестиций по данной группе источников инвестирования, индивид может быть демотивирован к самому процессу развития собственного человеческого капитала. Это связано с тем, что индивид может получить более низкую «выгоду» по сравнению с ожидаемой при первичном входе на рынок труда.

Следует подчеркнуть, что и при использовании собственных источников инвестирования индивида в развитие человеческого капитала, вложенных исходя из требований работодателя, результаты также могут привести к демотивации трудовой деятельности работника на конкретном предприятии. При этом необходимо отметить, что это происходит тогда, когда при осуществлении инвестиций из собственных средств индивида не происходит вознаграждение его усилий, что также приводит к возникновению демотивации к развитию собственного человеческого капитала.

Таким образом, мы приходим к выводу, что при развитии и формировании человеческого капитала индивида мотивы к развитию являются внутренним состоянием человека, а оценка должна включать в себя как внутреннюю составляющую, так и внешнюю. При этом вознаграждение за приложенные усилия является обязательным условием формирования удовлетворенности и мотивированности дальнейшего развития.

Таким образом, в результате развития и формирования человеческого капитала индивида, на определенный момент времени, его человеческий

капитал приобретает добавленную стоимость в виде объема оплаты труда, которую предлагает работодатель за выполнение соответствующих трудовых функций. Это обстоятельство является исключительно важным при принятии решения об осуществлении трудовой деятельности на определенном предприятии, с соответствующей оплатой труда, если индивида реализуется мотив не только к осуществлению трудовой деятельности, но и возникает необходимость дальнейшего развития его человеческого капитала в рамках его трудовых функций.

В отличие от процессов формирования и развития человеческого капитала непосредственно индивидом, первичным стимулом этих процессов на предприятии, на наш взгляд, является формирование и развитие человеческого капитала организации в целом. В первую очередь, это относится к системе управления человеческими ресурсами предприятия, где осуществляется процесс обеспечения предприятия персоналом по соответствующим функциям и должностям с учетом качественных характеристик работников. Выдвигаемые на этапе подбора и отбора персонала требования к кандидатам на закрытие вакантных должностей можно рассматривать в качестве основных, первичных к уровню человеческого капитала отдельного кандидата. В процессе адаптации нового работника необходимо обеспечить необходимый уровень начального обучения, в котором начинает реализовываться процесс развития человеческого капитала сотрудника, позволяющий ему наиболее эффективно раскрыть в дальнейшем свой человеческий капитал, а предприятию – повысить эффективность его использования. Таким образом, на этапе подбора и отбора персонала осуществляются отдельные элементы процесса формирования человеческого капитала предприятия.

На этапе адаптации нового сотрудника происходит также процесс формирования человеческого капитала предприятия, но реализуется лишь малая доля его потенциала. Процесс адаптации обеспечивает вхождение нового сотрудника в должность и представляет собой, прежде всего, ознакомительный процесс, в котором система управления человеческими ресурсами предоставляет информацию и прививает определенные знания, умения и навыки по конкретным трудовым функциям. Это означает, что происходит процесс интеграции человеческого капитала нового работника в совокупный человеческий капитал предприятия. Однако, привнесение новых знаний, умений, навыков и других элементов человеческого капитала со стороны нового работника происходит при условии, что он эффективно адаптирован на предприятии – как профессионально, так и социально. Отсутствие либо неэффективная программа адаптации могут привести к формированию демотивации нового работника как к трудовой деятельности, так и к развитию собственного человеческого капитала. Это в свою очередь может привести к снижению эффективности формирования и развития человеческого капитала предприятия и снижению общей стоимости его нематериальных активов.

В процессе адаптации работников необходимо использовать различные методы развития человеческого капитала предприятия. Так, они реализуются в процессе работы наставников, если на предприятии существует и функционирует система наставничества. Наставник развивает свой

собственный человеческий капитал, совершенствуя свои знания, умения и навыки, и передает их в процессе адаптации нового сотрудника и его первичного обучения. В то же время нерациональный выбор наставников, непроработанная система наставничества могут также привести к снижению эффективности процессов формирования и развития человеческого капитала предприятия и к демотивации сотрудников.

Основная роль в процессах формирования и развития человеческого капитала предприятия определенно принадлежит системе обучения и развития персонала. Именно в рамках данной системы происходит процесс развития человеческого капитала предприятия и отдельных работников, основанный на достигнутом уровне человеческого капитала на определенный момент времени. Что касается процессов развития и формирования человеческого капитала предприятия, то, на наш взгляд, целесообразно применять данную составляющую системы управления человеческими ресурсами во взаимосвязи с оценкой персонала и мотивации сотрудников.

Оценка персонала фактически отражает состояние и уровень развития человеческого капитала предприятия. На ее основе формируется экономически обоснованный подход к обучению и развитию персонала предприятия. Представляется, что в рамках оценки персонала возможно рассмотрение мотивации и демотивации руководителей к развитию человеческого капитала работников и предприятия в целом. Оценивая сформировавшийся уровень человеческого капитала предприятия, т.е. качественные характеристики персонала и эффективность его трудовой деятельности, руководители предприятия принимают решения о дальнейшем обучении и развитии персонала. Эти решения по своей сути отражают мотивы руководства предприятия, связанные с развитием человеческого капитала. При этом обучение и развитие персонала, ведущее к повышению квалификации и возможному карьерному росту, являются одним из основных инструментов, с помощью которых руководство может мотивировать работников к развитию их человеческого капитала. Необоснованные решения об обучении и развитии персонала, непроработанность данных аспектов, отсутствие планов по результатам обучения, анализа программ обучения и развития могут приводить к демотивации работников в отношении как их трудовой деятельности, так и развития собственного человеческого капитала.

Система обучения и развития персонала является важным фактором мотивации сотрудников и значимым элементом развития человеческого капитала предприятия. Именно в рамках данной системы происходит сам процесс повышения уровня знаний, умений, навыков, ценностей, мотивации и других элементов человеческого капитала работников. Что касается обучения и развития персонала предприятия в процессе развития человеческого капитала предприятия необходимо, на наш взгляд, выделить два основных аспекта.

Во-первых, это разработка и реализация программ обучения, направленных на поддержание знаний, умений и навыков сотрудников на уровне, необходимом для текущего состояния хозяйственной деятельности предприятия. В большинстве случаев это достигается через реализацию программ повышения квалификации и тренинги. Эти программы направлены на получение дополнительных знаний, умений и навыков, которые требуются

для соответствия должности. В силу того, что в ряде случаев эти программы достаточно рутинны, у работников может формироваться демотивация к их прохождению. Они приедаются, базовый уровень сотрудника может быть достаточно высоким и повторение информации, которой он уже владеет, не приводит к усвоению новых знаний и формированию мотивов к развитию. В результате не наблюдается повышение эффективности трудовой деятельности, не применяются новые инструменты и подходы, что может привести к снижению стоимости нематериальных активов предприятия.

Во-вторых, это обучение персонала на долгосрочных программах, таких как программы высшего и дополнительного образования, включая EMBA, MBA и др. Реализация этих программ обучения направлена на получение новых знаний в соответствующих областях. Обучение на этих программах представляется одной из основных мотивационных составляющих в подготовке квалифицированных и высококвалифицированных человеческих ресурсов. Современные предприятия все чаще прибегают к вышеупомянутым программам с целью повышения уровня квалификации руководства, что также повышает стоимость человеческого капитала организации.

Основная проблема при реализации таких программ обучения состоит в достаточно высокой их стоимости, что требует наличия соответствующих ресурсов у предприятия и/или у самого работника и желания эти ресурсы инвестировать именно в развитие человеческого капитала.

В рамках настоящего исследования нами предлагается оценивать уровни мотивации и демотивации при формировании и развитии человеческого капитала путем расчета полезности (выгод) от инвестирования в вышеупомянутые процессы со стороны работника и работодателя. Показатель полезности инвестирования в человеческий капитал мы предлагаем рассчитывать по формуле:

$$P_{\text{ичк}} = \sum_t \frac{(P_{1t} - P_{0t})}{(1+r)^t} - Z, \quad (1)$$

где P_{1t} – полезность, полученная от развития человеческого капитала работников при инвестировании со стороны работодателя в момент времени t ;

P_{0t} – полезность, полученная от развития человеческого капитала работников при инвестировании из средств работника в момент времени t ;

T – ожидаемое время работы на рабочем месте;

r – ставка дисконтирования;

t_1 – время, затрачиваемое на развитие человеческого капитала работников;

Z – затраты на обучение.

Показатель полезности инвестиций в человеческий капитал отражает участие обоих источников инвестирования в развитии и формировании человеческого капитала работника. Отрицательное значение этого показателя может свидетельствовать о демотивированности работников в отношении развития своего человеческого капитала и, следовательно, необходимости углубления анализа с целью выявления проблем в системе управления персоналом предприятия. Представляется, что предложенный авторами подход к оценке процессов формирования и развития человеческого капитала предприятия расширяет возможности аналитической работы по повышению эффективности использования человеческих ресурсов.

Список литературы

1. Владыкина Л.Б. Человеческий капитал предприятия // Экономика и управление. Экономические науки. 2009. №12 (61). С. 210–213.
2. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Управление персоналом: лидерство, мотивация, процедуры, эффективная команда: учеб. пособие // Санкт-Петербург. Изд-во СПбГУЭФ. 2009. 234 с.
3. Исаев М.И. Человеческий капитал в современном социально-экономическом развитии России // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2014. № 4. С.112.
4. Минеева Н.Н., Неганова В.П. Характеристика видов человеческого капитала // Известия УрГЭУ. 2009. №4. С. 29–35.
5. Попов К.Д. Понятие об интеллектуальном капитале: предпосылки становления и методологическая специфика // Экономика и предпринимательство. 2015. № 10-2 (63-2). С. 1050–1055.
6. Пострелова А.В., Донскова М.В. Оценка интеллектуального капитала предприятия // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы II Международ. науч. конф. СПб.: Реноме. 2013. С. 53–56.
7. Фадеева И.Е., Богачков В.В. Системный подход к мотивации и управлению персоналом// Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2015. № 4. С. 7–14.
8. Шумар М.С. Требования к человеческому капиталу в современных условиях// Стратегии бизнеса. 2016. № 6 (26). С. 35–38.

MOTIVATION AND DEMOTIVATION ASPECTS OF HUMAN CAPITAL FORMATION AND DEVELOPMENT AT AN ENTERPRISE

A.V. Arfae, O.P. Tabelova

Peter the Great St Petersburg Polytechnic University, St Petersburg
St Petersburg State Economic University, Higher Economic School, St Petersburg

The article presents the results of the study, the main purpose of which is to identify motivational and demotivation aspects of the formation of human capital of the enterprise and the development of an approach to assessing the usefulness of investing in human capital. The authors have expanded the approach to the definition and analysis of sources of investment in human capital, and on its basis revealed the specifics of motivation and demotivation in the formation and development of human capital. The article also proposes the author's method of calculating the indicator of the usefulness of investing in human capital, which includes the sources of investment and characterizes the motivation and demotivation to the development of human capital.

Keywords: *human capital, formation and development, motivation, demotivation, sources of financing.*

Об авторах:

АРФАЕ Анна Владимировна – к.э.н., доцент Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, e-mail: anya_gar@mail.ru

ТАБЕЛОВА Ольга Павловна – менеджер международных проектов Высшей экономической школы Санкт-Петербургского государственного экономического университета, e-mail: emba_hes@mail.ru

About the authors:

ARFAE Anna Vladimirovna – Cand. of Econ., associate professor of Peter the Great St Petersburg Polytechnic University, e-mail: anya_gar@mail.ru

TABELOVA Olga Pavlovna – manager of international projects at Higher Economic School of St Petersburg State Economic University, e-mail: emba_hes@mail.ru

References

1. Vladykina L.B. Chelovecheskij kapital predpriyatija // *Ekonomika i upravlenie. Ekonomicheskie nauki*. 2009. №12 (61). S.210–213.
2. Galenko V.P., Strakhova O.A., Faibushevich S.I. Upravlenie personalom: liderstvo, motivacija, procedury, effektivnaja komanda: uceb.posobie // *Sankt-Peterburg. Izd-vo SPbGUEiF*. 2009. 234 s.
3. Isaev M.I. Chelovecheskij kapital v sovremennom social'no-ekonomicheskom razvitii Rossii // *Izvestija Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. 2014. № 4. S.112.
4. Mineeva N.N., Neganova V.P. Harakteristika vidov chelovecheskogo kapitala // *Izvestija UrGEU*. 2009. №4. S. 29–35.
5. Popov K.D. Ponjatie ob intellektual'nom kapitale: predposylki stanovlenija i metodologicheskaja specifika // *Ekonomika i predprinimatel'stvo*. 2015. № 10-2 (63-2). S. 1050–1055.
6. Postrelova A.V., Donskova M.V. Ocenka intellektual'nogo kapitala predpriyatija // *Problemy i perspektivy ekonomiki i upravlenija: materialy II Mezhdunar. nauch. konf. SPb.: Renome*. 2013. S. 53–56.
7. Fadeeva I.E., Bogachkov V.V. Sistemnyj podhod k motivacii i upravleniju personalom // *Vestnik Astrahanskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta. Serija: Ekonomika*. 2015. № 4. S. 7–14.
8. Shumar M.S. Trebovanija k chelovecheskomu kapitalu v sovremennyh uslovijah // *Strategii biznesa*. 2016. № 6 (26). S. 35–38.