

К ВОПРОСУ СТРАХОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

Постановка проблемы в общем виде. Качественные характеристики человеческого капитала должны соответствовать требованиям современных технологий, которые используют предприятия. При достижении сбалансированности между указанными факторами возможны наиболее высокие темпы инновационного развития. Наряду с очевидностью положительного эффекта инвестиций в человеческий капитал на инновационное развитие предприятиями, необходимы дополнительные исследования по выявлению существования связей между инвестициями в человеческий капитал и результатами инновационного развития.

Анализ последних исследований и публикаций.. В экономической науке сформировалась теория инновационной деятельности предприятий. В ее рамках обоснованы и разработаны классификационные признаки инноваций, механизмы их разработки и коммерциализации, методы экономического стимулирования и оценки инновационной деятельности, и, в целом, подходы формирования инновационной политики предприятий [1, 4, 5]. В тоже время поверхностно исследованы проблемы роли персонала в успешном внедрении инноваций, и в целом, обеспечении эффективности инновационной деятельности [2, 3, 6, 7].

Отдельные авторы пытаются проследить влияние инновационной культуры общества на инновационную активность предприятий [2]. Существуют попытки исследования качественных характеристик трудового потенциала и его влияния на результаты инновационной деятельности [3]. Эпизодически рассматриваются вопросы, связанные с инвестициями в инновационное развитие и в человеческий капитал.

Цель статьи - исследование возможности страхования рисков инвестирования в человеческий капитал предприятия.

Изложение основного материала. Неоспорим тот факт, что персонал предприятий не всегда адекватно относится к нововведениям. Иницилируемые нововведения руководством могут отрицательно восприниматься исполняющим персоналом. Также может наблюдаться инертность персонала к инновациям. Особенно это касается организационно-технических и организационно-управленческих инноваций. Отметим, что так или иначе, процессы создания и внедрения инновации любого типа вызывают изменения в организационной структуре предприятия. Поэтому возможно наблюдать противодействие со стороны работников появлению нововведений в цикле производства, где задействован их труд. Они будут опасаться несоответствия их «уровня развития» (знаний, умений и навыков, профессиональной компетентности) уровню инновационного развития, за которым в большинстве случаев стоят новейшие достижения науки. Во многих случаях инновационное развитие предприятия тормозится самими работниками предприятия, т.е. наблюдается противоречие между намерениями управленческого персонала и исполнением (воплощением) этих намерений исполняющим персоналом. Результат этого противоречия проявляется либо в виде неэффективного инновационного развития, либо увольнением персонала, противодействующего внедрению инноваций. Но текучесть персонала предприятия резко понижает производительность труда и связана с дополнительными затратами.

Стандартная схема инновационной деятельности представлена тремя основными этапами: разработка, внедрение, использование. Одна из основных проблем заключается в определении роли персонала в реализации этих этапов. Если это собственные инновации предприятия, очевидно, у предприятия должен быть подготовленный персонал, который способен полностью реализовать инновационное развитие по всем этапам. Если это легитимная имитация инновации, требующая только внедрения на предприятии, то у предприятия должен быть персонал, подготовленный таким образом, чтобы такая имитация внедрялась с эффективностью не меньшей, чем у разработчика инновации. Идеальный вариант, когда на предприятии имеются работники, которые обладают творческими способностями, участвуют в разработке инноваций, легко адаптируют инновации других предприятий и т.д. Для достижения такого уровня развития персонала необходимо предусматривать мероприятия по развитию персонала (его знаний, умений и навыков) с целью стимулирования инновационной деятельности на предприятии, скорейшей адаптации персоналом новых технологий. Таким образом, можно заключить, что для эффективного инновационного развития предприятия необходимо обеспечить сбалансированность между развитием технологий и персонала.

Управление персоналом предприятия в условиях его инновационного развития побуждает руководителей сосредотачиваться на стратегических, перспективных направлениях работы с людьми. Это особенно важно в периоды массовой переквалификации работников в связи с переходом на новые технологии. Не менее важным является процесс омоложения кадров путем привлечения молодых специалистов и стимулирования досрочного выхода на пенсию лиц, которые не «вписываются» в систему новых требований, и не способны освоить современные технологии и методы работы. Необходимы мероприятия для трудоустройства сотрудников при их массовом увольнении для того, чтобы каждый член коллектива был спокоен за свой завтрашний день при добросовестной работе на предприятии, а также привлечения широких слоев к участию в управлении.

В этой связи высшему руководству предприятий в целях повышения эффективности инновационного развития необходимо проводить комплексные мероприятия по отношению к персоналу предприятий, а именно: определять потребности в персонале в соответствии с целью инновационного развития и имеющихся возможностей предприятия; планировать работу с персоналом (привлечение, добор, подбор и увольнения); проводить оценку и аттестацию персонала, его ротацию; осуществлять продвижение в системе управления;

планировать и способствовать реализации карьеры сотрудников; развивать квалификационные характеристики персонала; способствовать накоплению и передаче опыта; осуществлять мотивацию и стимулирование персонала; создавать благоприятные условия для эффективной деятельности и отдыха.

Очень часто предприятиям приходится обучать вновь поступивших на службу работников. Это может быть связано с отсутствием у них нужных знаний и навыков, то есть с необходимостью компенсировать недостатки базового образования. Как было показано выше, часто достаточно квалифицированных работников приходится учить дополнительно, если работа предполагает явно выраженную специфику технологии производства. Кроме того, знания и навыки, полученные за годы «формального» образования быстро устаревают, предприятия внедряют в производство новую технику и технологии, поэтому возникает необходимость в обучении на рабочем месте. Речь идет об обучении, которое наниматель организует для своих работников - он определяет, кто и чему должен учиться, какова должна быть продолжительность курсов и т.п. Само обучение может проводиться как на предприятии (скажем, для рабочих, осваивающих новое оборудование), так и вне его (допустим, для управляющих, изучающих новые методы менеджмента в бизнес школе).

Перспективное планирование подготовки персонала обычно рассчитывается на два-три и более лет. Оно включает в себя стратегии обучения персонала, то есть выбор основных видов обучения, его формы, тематические направления, состав обучаемых. В результате обучения работника производительность его труда вырастет, независимо от будущего места работы. Это означает, что для предприятия подобные инвестиции оказываются весьма рискованными – работник, окончив обучение, может предложить свои услуги другому предприятию, если ему обещают более выгодные условия. Кроме того, способности к обучению у людей различны, поэтому невозможно ожидать повышение производительности обученных работников на максимально возможный уровень. Указанные факты будут лежать в основе модификации оценки инвестиций в человеческий капитал предприятия.

Именно из-за указанных выше причин, по нашим оценкам, руководство большинства предприятий не проводит системные инвестиции в обучение персонала, а предпочитает нанимать на рынке труда уже обученных работников. Однако, в последнее время на внешнем рынке труда складывается ситуация, когда специалисты необходимой квалификации отсутствуют или найм новых работников обходится дороже переобучения своих сотрудников. С экономической точки зрения дополнительные капиталовложения обоснованы в том случае, когда они характеризуются достаточно высоким уровнем окупаемости. Поэтому с целью повышения эффективности инновационного развития предприятия необходимо использовать весь комплекс оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, изучая возможности привлечения трудового ресурса необходимого качества, как с внешнего рынка труда, так и развитие внутреннего рынка труда в контексте повышения квалификации своих работников и их карьерного роста.

В теории человеческого капитала ключевым элементом является собственно понятие “человеческий капитал”, под которым понимается совокупность знаний и квалификаций, выполняющая двойственную функцию средства производства и предмета длительного пользования. Применение категории “капитал” аргументируется наличием двух качеств: длительности использования и производительного характера. Определение “человеческий” означает, что этот капитал не может быть отделен от его носителя - конкретного человека. Образование увеличивает доходы, и поэтому инвестиции, вложенные в образование, окупаются. Одновременно время, которое работник проводит на работе подобно процессу образования. Опытный работник, с многолетним стажем иногда гораздо ценнее для любого предприятия, чем новичок. Разница между новичком и опытным работником заключается в величине человеческого капитала, который приобретается либо в результате выполнения работником своих обязанностей (т.е. через приобретение соответствующих навыков), либо путем обучения непосредственно на рабочем месте.

Традиционно инвестиции в человеческий капитал рассматриваются с позиций носителя указанного капитала – человека, работника предприятия. Однако отметим, что технологическое развитие предприятия, а затем и инновационное развитие тесно переплетается с повышением производительности человеческого капитала и вряд ли отделимо от него, т.к. с увеличением объема знаний и улучшением технологии работники и машины, созданные ими, становятся производительнее. Развить навык работы на высокотехнологичном производстве при его сложности работники могут, только имея непосредственный контакт с технологией. К тому же многие знания не являются общедоступными, а выступают лишь в качестве приложения к оборудованию, на котором они используются. Получение подобных знаний не возможно без приобретения соответствующих лицензий. Внедрение в производство таких технологий требует значительных финансовых вложений.

Таким образом, по нашему мнению, инновационное развитие предприятий и связанное с ним технологическое развитие побуждает рассматривать человеческий капитал предприятий не с позиций его носителя (в данном случае бенефициара), а с позиций предоставляющего субъекта его основного компонента – знаний и квалификаций. Такой подход к человеческому капиталу подразумевает его рассмотрение как структурного элемента предприятия. Потенциальный доход от инвестиций в человеческий капитал будет являться собственностью предприятия и частично передаваться в качестве вознаграждения его носителю - работнику. Значит, теория оценки инвестиций в человеческий капитал может в полной мере использоваться с позиций предприятий. Однако, обладать полными правами собственности на человеческий капитал как на вещественный капитал предприятие в силу объективных причин не может. Поэтому в методику инвестирования в человеческий капитал с позиций его носителя должны быть внесены соответствующие коррективы.

При принятии решения о внедрении инноваций на предприятии необходимо иметь в виду, что участниками этого процесса являются работники предприятия, и прежде всего руководство предприятия, от которых может

зависеть эффективность внедрения инноваций в низших звеньях управления. Поэтому перед руководством предприятий ставится двухсторонняя задача: с одной стороны активизировать инновационное развитие как фактор успеха на рынке, с другой – развивать персонал своего предприятия и приводить в соответствие экономическую политику деятельности предприятия и организационную структуру.

Оценку экономической эффективности мероприятий по развитию персонала, и соответственно инвестиций в человеческий капитал, принято рассматривать с четырех аспектов: личного, учебного заведения, предприятия и общественного. При этом методы оценки эффективности инвестиций используют при личном подходе. В остальных случаях используют либо стоимостные показатели, либо показатели, связанные с повышением производительности труда персонала, а на уровне государства показатели, связанные с валовым внутренним продуктом и др. На наш взгляд, оценка эффективности мероприятий по развитию персонала и приведению его качественных характеристик в соответствие требованиям инновационного развития на уровне предприятия, должна проводиться с применением методики оценки эффективности инвестиций, а точнее, с использованием техники анализа «затраты-выгоды». При этом, необходимо использовать инструментарий оценки инвестиций в человеческий капитал не с позиций его носителя – работника, а с позиций предприятия.

Ниже предлагаются методы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал как основы рационального использования финансовых ресурсов, направляемых на развитие персонала для обеспечения эффективного инновационного развития. Данные методы являются модификацией методики оценки инвестиций в человеческий капитал, учитывающих специфические риски, связанные с персоналом предприятий. Основным отличием предлагаемой оценки инвестиций в человеческий капитал является создание страхового фонда, являющегося основой защиты от реализации рисков, связанных с персоналом. Расходы по формированию страхового фонда предлагается включать в инвестиции в человеческий капитал (на развитие персонала).

Если обозначить индивидуальную ставку дисконтирования работника как γ , то решение об инвестировании будет приниматься после сопоставления ожидаемых доходов от работника после обучения (PVB), расходов на его обучение (PVC) и расходов, направленных на защиту от рисков (IFC). Отметим, что данная ставка в нашем случае будет ставкой дисконтирования инвестиционного проекта предприятия, поскольку инвестиции в человеческий капитал мы рассматриваем с его позиций, а не с позиций работника.

Проводя оценку эффективности инвестиций, нужно учесть расходы на заработную плату работника и на страхование указанного выше риска ухода работника. Зарплата работника рассчитывается в размере 30% от приносимого им дохода. Фонд страхования образуется отчислением 2% от суммы равной затратам на обучение.

Так как с каждым годом работник набирается больше опыта, знаний и повышается производительность его труда, то соответственно он становится для предприятия более ценным ресурсом, а значит, отчисления в фонд страхования по риску ухода увеличиваются с каждым годом на 5%.

Таким образом, ожидаемая прибыль от работника, прошедшего обучение находится следующим образом:

$$PVB = \sum_{t=s}^r \frac{(Y_t^b - Y_t^a) - 0,3(Y_t^b - Y_t^a)}{(1 + \gamma)^t}, \quad (1)$$

где PVB – приведенная к моменту начала обучения прибыль предприятия, которую обеспечивает работник после профессиональной подготовки с учетом расходов на заработную плату;

Y_t^a – доход, приносимый предприятию работником до обучения;

Y_t^b – доход, приносимый предприятию работником после обучения;

s – дата, с которой начинаются инвестиции в образование работника предприятия;

r – дата окупаемости инвестиций в работника;

0,3 – коэффициент расходов на заработную плату.

Расходы на обучение рассчитываются по формуле:

$$PVC = \sum_{t=s}^e \frac{C_t}{(1 + \gamma)^t}, \quad (2)$$

где PVC – приведенные к моменту начала обучения расходы на профессиональную подготовку работника;

e – дата окончания обучения.

Затраты по защите от рисков связаны с созданием страхового фонда, и находятся по формуле:

$$IFC = \sum_{t=s}^r \frac{0,02PVC(1 + 0,05)^t}{(1 + \gamma)^t}, \quad (3)$$

где 0,02 – первичный страховой тариф; 0,05 – коэффициент повышения первичного страхового тарифа, в связи с увеличением возможного ущерба последствий от реализации вышеуказанных рисков. Данные коэффициенты могут изменяться в зависимости от «ценности» персонала конкретной профессиональной группы.

В каждом конкретном случае в зависимости от продолжительности обучения соответствующим образом будет изменяться структура расходов на обучение персонала. Формируя смету расходов, необходимо учитывать, что обучение связано с прямыми и косвенными расходами. Поскольку в данном случае соотносятся выгоды и издержки от инвестиций в человеческий капитал не с позиций его носителя – работника предприятия, а позиций самого предприятия, то появляются альтернативные издержки. Они представляют собой ту потерю доходов

предприятия, которые мог приносить работник, если бы он не учился. Для оценки этих доходов предприятиям необходимо проводить работу по расчету производительности труда различных категорий работников.

Как было отмечено выше, существует риск того, что работник после обучения может уйти работать на другое предприятие. Кроме того, предприятие может ожидать резкое увеличение производительности труда работника после его обучения или повышения квалификации, а значит рассчитывать на увеличение доходов предприятия за счет труда данного работника. Однако, в силу причин, связанных со способностью отдельных работников или качеством образования такие ожидания предприятия могут не оправдаться в действительности. Таким образом, предприятие должно разработать механизм защиты своих вложений от таких негативных ситуаций. Одним из самых простых и эффективных методов такой защиты, на наш взгляд, является создание фонда страхования, а точнее фонда самострахования от таких рисков. Фонд самострахования риска отказа работника от сотрудничества с предприятием или несоответствия полученной квалификации ожиданиям предприятия может формироваться в размере соответствующим страховым тарифам по страхованию предпринимательских рисков, которые находятся в пределах 10% от страховых сумм. В нашем случае фонд самострахования от указанных рисков формируется по формуле (3) в размере 2% от общих затрат на подготовку или переподготовку работников предприятия с последующей капитализацией 5% в год. Средства данного фонда предполагается размещать на банковском депозите, приносящем предприятию доход в размере 12% годовых от его размера.

Инвестиции в человеческий капитал с позиций работника являются целесообразными, если текущая стоимость будущих выгод (денежных и моральных) больше, или хотя бы равна затратам. Такое же утверждение приемлемо по отношению к оценке инвестиций в человеческий капитал со стороны предприятия. Отличительной чертой такой оценки может являться отсутствие учета моральных издержек, и появление альтернативных издержек, связанных с временной потерей дохода.

Выводы. Таким образом, принимая во внимание, что инвестиции в человеческий капитал носят долгосрочный характер, можно заключить, что предприятиям необходимо широко использовать инструментарий страховой защиты инвестиций в человеческий капитал предприятия в контексте инновационного развития с указанными выше замечаниями. Отметим, что в дальнейшем необходима апробация указанных в статье методических подходов на различных предприятиях для нахождения оптимальных значений параметров. Кроме того, дальнейших исследований требуют проблемные вопросы по формированию специальных страховых фондов страховщиков по указанным в статье специфическим рискам. Страховым компаниям необходимо расширять деятельность в промышленности, в том числе по защите от инновационных рисков.

Литература

1. Гусаков М. Формирование потенциала инновационного развития // Экономист. – 1999. – №2. – С. 33-38
2. Егоров С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации // Вопросы экономики. -№5. – 2004. – С. 85-97.
3. Кравченко М.О. Вдосконалення управління кадровим потенціалом інноваційної діяльності промислових підприємств: Дис... канд. екон. наук: 08.06.02. – К., 2002. – 196 с.
4. Новікова І. В. Інноваційний потенціал підприємства: оцінка та фінансово-інвестиційне забезпечення розвитку: Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Київський національний економічний ун-т. — К., 2003. — 273 с.
5. Маевский В. Эволюционная теория и технологический прогресс // Вопросы экономики. – 2001. - № 11. – С. 5-16
6. Nelson R., Winter S. An Evolutionary Theory of Economic Change. – Harvard University Press. – 1984. – 265 p.
7. Metcalfe J. Evolutionary economics and creative destruction / J. Stanley Metcalfe.- London: Routledge, 1998 (The Graz Schumpeter Lectures).- XII, 153 p, il.