

Внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал



Выполнили: У Тунфэй
Чан Сяоюй
Группа: М508

Человеческий капитал и его место в экономической системе

В экономической литературе понятие человеческого капитала рассматривают в широком и в узком смысле.

- В узком смысле «одной из форм капитала является образование. Человеческим его назвали потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе .
- В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных капиталовложений) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.

Особенности человеческого капитала:

- - в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста;
- - формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- - человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым;
- - человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;
- - человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;
- - человеческий капитал неотделим от его носителя - живой человеческой личности;
- - независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными и др., использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком.

К. Макконнелл и С. Брю выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

- -- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- -- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- -- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.



Инвестиции в человеческий капитал в ОАО «Газпром»

- Путь к профессионализму начинается с качественного обучения, «Газпром» уже несколько лет реализует специальные программы сотрудничества с ведущими профильными вузами. Сотрудничество заключается в целевой подготовке специалистов и совершенствовании образовательных программ с тем, чтобы минимизировать затраты на адаптацию молодых специалистов на новых рабочих местах.
- «Газпром» нацелен на опережающую подготовку персонала для реализации стратегических проектов и применения инновационных технологий, а также на привлечение лучших выпускников и повышение квалификации сво



Программой инновационного развития ОАО «Газпром» до 2020 года определены 9 российских вузов, выбранных компанией в качестве опорных. Среди них:

- Казанский национальный исследовательский технологический университет;
- Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана;
- Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова;
- Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»;
- Российский государственный университет нефти и газа им. И. М. Губкина;
- Национальный минерально-сырьевой университет
- Санкт-Петербургский государственный экономический университет
- Томский политехнический университет;



- «Газпром» и его дочерние общества оказывают вузам содействие в формировании лабораторной и тренажерной баз, учебных материалов, в организации студенческой практики. Вузы привлекают руководителей и сотрудников группы «Газпром» для преподавательской деятельности.
- Для поддержки и поощрения наиболее способных и перспективных студентов «Газпром» ежегодно по итогам конкурса предоставляет 25 именных стипендий. Более 5 тыс. студентов вузов ежегодно проходят практику в обществах и организациях «Газпрома».
- В период с 2008 по 2012 год образовательным учреждениям высшего профессионального образования передано 197 компьютерных тренажеров, обучающих систем и учебных видеофильмов по современным технологиям добычи и транспортировки газа.

- Работники «Газпрома» посещают курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей, что позволяет компании развиваться в инновационном ключе.
- Используемые «Газпромом» подходы к подготовке и переподготовке кадров позволяют эффективно управлять знаниями персонала и формировать кадровый потенциал, способный обеспечить достижение целей инновационного развития. В 2012 г. прошли повышение квалификации и профессиональную переподготовку 178,9 тыс. работников Группы «Газпром».
- Особое внимание ОАО «Газпром» уделяет работе с молодыми специалистами. В Компании реализуется индивидуальный подход к обучению и развитию данной категории работников. В 2012 г. на работу в Группу «Газпром» было принято более 2,1 тыс. молодых специалистов, окончивших высшие и средние



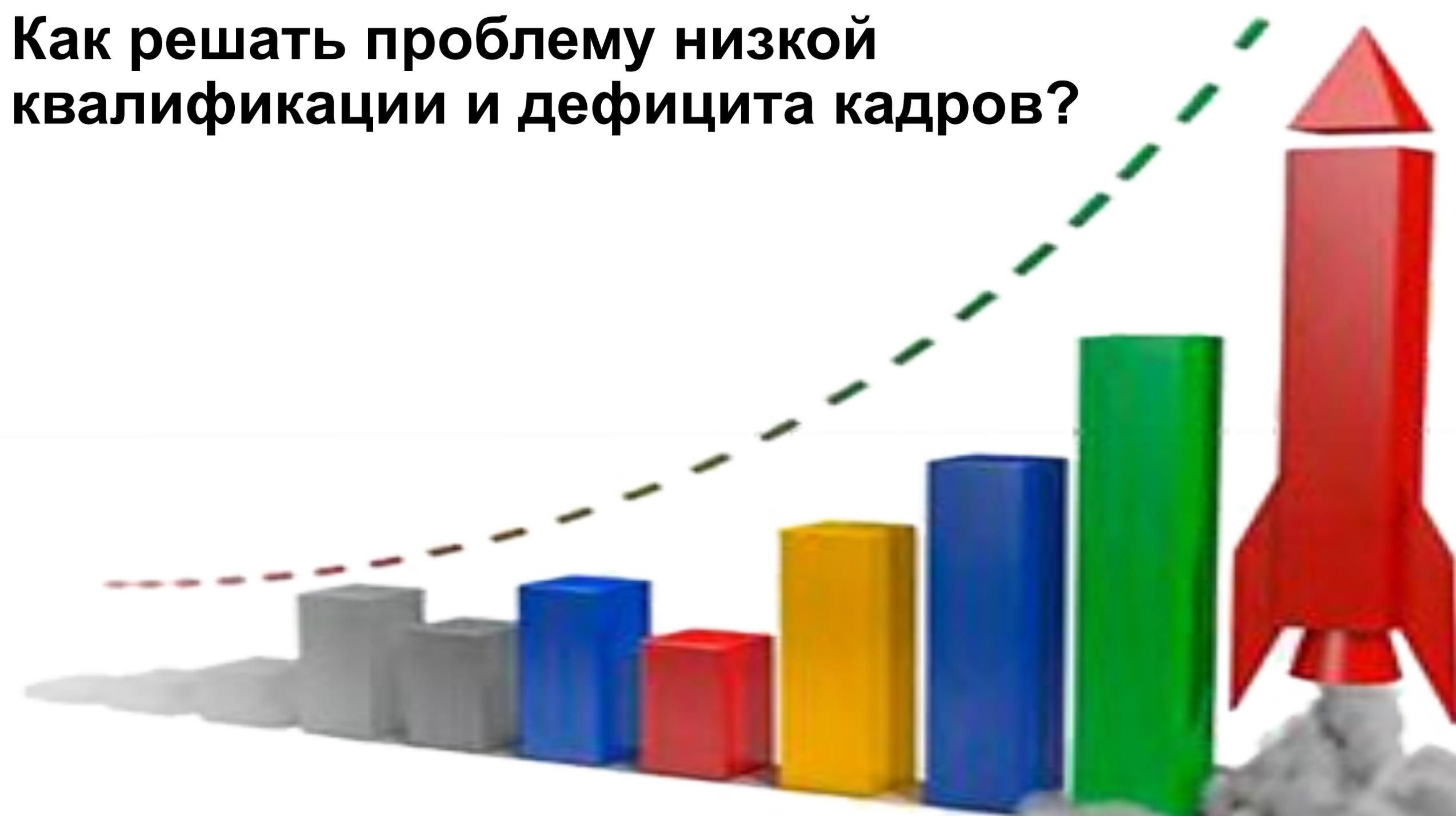
Тенденции управления человеческим капиталом в России



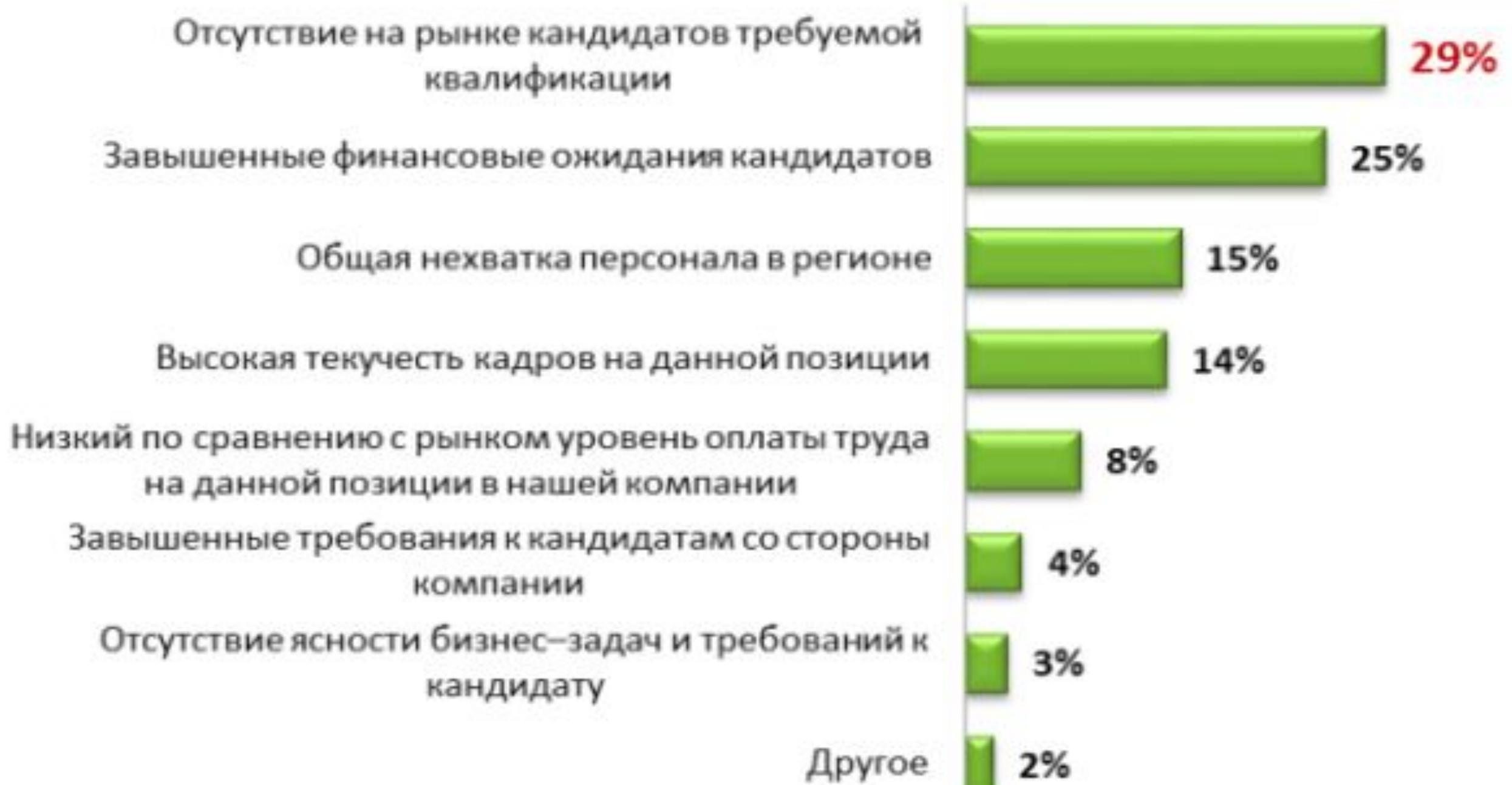
Что происходит с HR-бюджетами и HR-функциями?



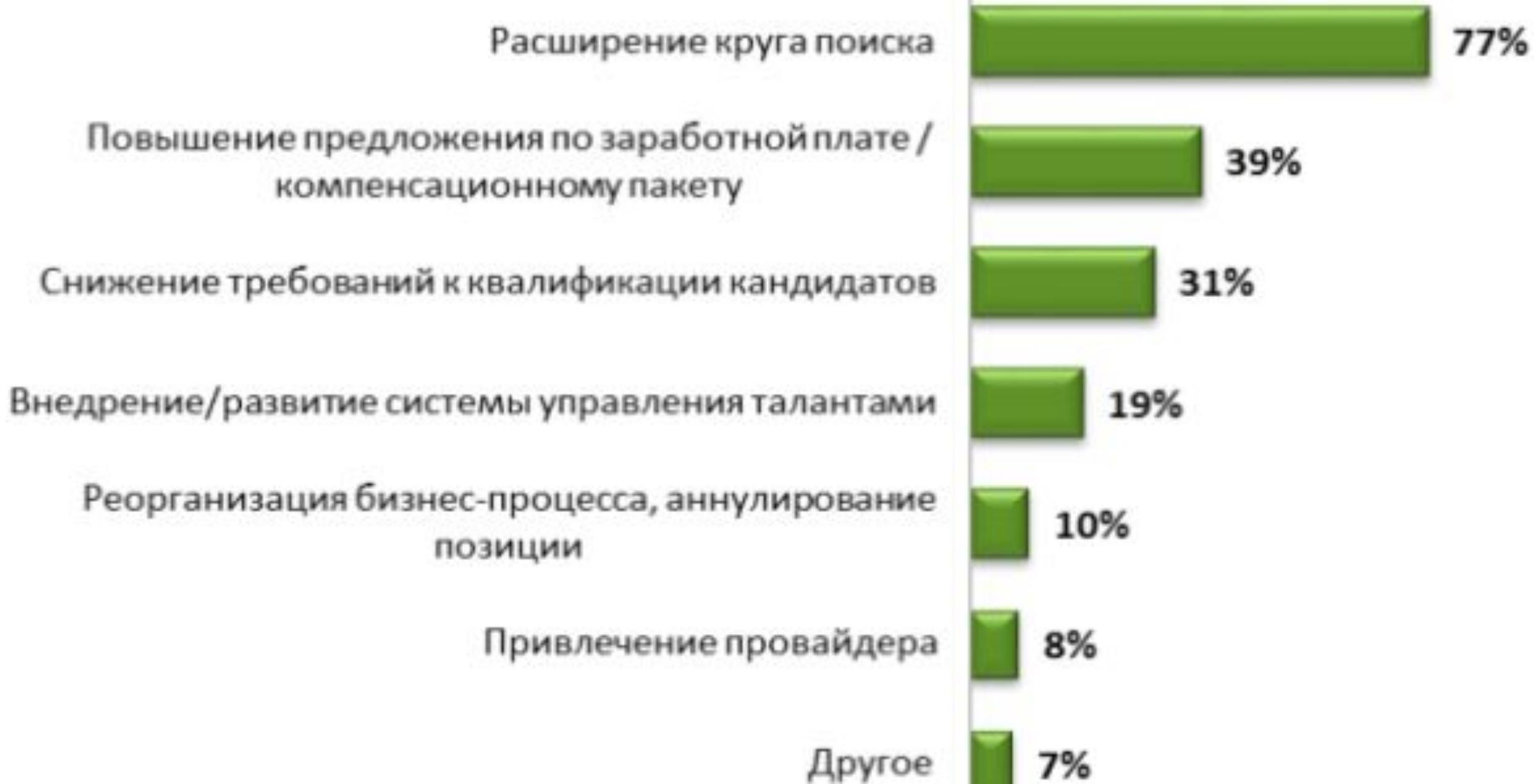
Как решать проблему низкой квалификации и дефицита кадров?



Основные причины трудностей при поиске персонала



Способы решения проблемы дефицита кадров



Как будет развиваться HR в ближайшие 3—5 лет в России?

- Большинство респондентов уверены в том, что как сейчас, так и в перспективе трех-пяти лет, главными задачами представителей HR-департаментов будут являться: обучение и развитие персонала, подбор кадров, а также система мотивации сотрудников (рис. 4).
- Больше половины участников опроса указывают в качестве текущей приоритетной задачи - обучение и развитие кадров, при этом комплексная система обучения персонала пока действует только у 31%, а система управления талантами у 5% компаний.
- В ходе исследования удалось выявить интересную тенденцию — компании начинают все чаще внедрять IT-технологии в сферу управления персоналом, автоматизируя большинство процессов. Это говорит о том, что HRы уже сейчас стараются сосредоточиться на более сложных задачах, переложив рутинную часть своей работы на плечи «умных» систем.
- В ближайшие 3—5 лет внедрение технологий по автоматизации HR, по мнению респондентов, будет являться одной из приоритетных задач наряду с подбором

Приоритеты деятельности HR



Список литературы:

- Ваганян О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций //Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук, М., 2010.
- Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 2008.
- Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 2. М.: Республика, 2011.
- Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия.// Менеджмент в России и за рубежом, 2009, №3, с. 29-37.
- Сулейманова Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции// Вестник ТИСБИ, 2010, №1.
- Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала/Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. Ред. В.И. Ярных. - М.: Вершина, 2009.
- Psacharopoulos G. Returns to Investment in Education//Policy Research Working Paper 1067. January 1993.
- «Отчет о глобальных тенденциях в оценке за 2013 год» (Shi. The CEB Talent Measurement Solution), С. Фэллоуб, Т. Кантровиц
- «Голодец: Россия отстает по уровню квалификации специалистов на 20 лет», информационно-аналитический портал FundsHub, <http://www.fundshub.ru/market/opinion/14932.php>
- <http://www.gazprom.ru/careers/education/>

Спасибо за внимание!

