

УДК 338

© О. В. Виноградова, аспирант  
(Санкт-Петербургский государственный  
архитектурно-строительный университет)  
E-mail: Olgat1989@yandex.ru

DOI 10.23968/1999-5571-2019-16-6-310-315

© O. V. Vinogradova, post-graduate student  
(Saint Petersburg State University of Architecture  
and Civil Engineering)  
E-mail: Olgat1989@yandex.ru

## ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ОБЪЕКТА ВЛОЖЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

### PRACTICAL RECOMMENDATIONS FOR ENSURING INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF ORGANIZATIONS AS OBJECTS OF HUMAN CAPITAL INVESTMENT

Рассмотрена структура и особенности человеческого капитала, основные его инвесторы. Определена проблема дорожных строительных организаций, связанная с формированием команды квалифицированных и мотивированных исполнителей работ, в качестве решения которой предложены практические рекомендации по обеспечению инвестиционной привлекательности организации как объекта вложения человеческого капитала и осуществлению формирования команды квалифицированных исполнителей работ, используя систему мотивированного выбора работодателя. Определены базовые индикаторы соответствия взаимных ожиданий организации и сотрудника от вложения человеческого капитала.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, инвестиции, оценка инвестиционной конкурентоспособности организации, критерии и показатели оценки, индикаторы соответствия ожиданий.

The article presents the result of researching the structure, main features and major investors of human capital. The problem of road construction organizations is identified associated with the formation of a team of qualified and motivated performers. There are proposed practical recommendations on ensuring the investment attractiveness as the investment object of human capital and forming the team of qualified workers using the system of motivated selection by the employer as a solution of the problem. The basic identifiers of the accordance of the mutual expectations between the organization and the employee about the human capital investment are determined.

*Keywords:* human capital, investments, assessment of the investment competitiveness of the organization, criteria and indicators of assessment, identifiers of the accordance of expectations.

Обусловленный развитием науки переход от индустриальной к интеллектуальной экономике предопределяет необходимость разработки и внедрения определенного порядка формирования, развития и использования человеческого капитала.

Учитывая общепризнанное мнение о знаниях как главном капитале современной экономики, подтвержденное возрастающей отдачей, — каждые 10 % роста в общем запасе капитала знания приводят к росту выпуска больше чем на 10 % [1]. Необходимо разработать и предложить к приме-

нению практические рекомендации по управлению человеческим капиталом, основанным на накоплении и применении знаний и умений.

Согласно Т. Шульцу, *человеческим капиталом* принято называть приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями [2].

Современная парадигма *человеческого капитала* как совокупности умений человека выдвинута нобелевским лауреатом Г. Беккером [3].

К основным особенностям человеческого капитала можно отнести:

- неразрывную связь с конкретным человеком;
- возможность арендного использования в течение рабочего времени;
- способность к продолжительному непрерывному накоплению;
- неподверженность физическому износу;
- проявление в форме знаний, способностей, умений и навыков.

Специфика человеческого капитала выражается в том, что отдельные компоненты этого капитала уникальны и практически не подлежат копированию конкурентами, равно как и изменение их качественных характеристик [4].

И. В. Ильинский выделял три составляющие человеческого капитала — это капитал здоровья, культуры и образования [5].

Дж. Кендрик разделял вещественный (расходы на питание, одежду, жилье) и невещественный человеческий капитал (расходы на образование и профессиональную подготовку), увеличивающий будущий доход [6].

Структура человеческого капитала, по мнению ученых, формируется исходя из многообразия затрат на его формирование.

Инвестиции в человеческий капитал долгосрочны и их объектом является конкретный человек. К основным инвесторам человеческого капитала в научной среде принято относить:

- государство, предоставляющее образовательные услуги и обеспечивающее качество жизни граждан;
- организации, осуществляющие переподготовку сотрудников;
- непосредственно индивидов, вкладывающих собственные средства, время, силы и способности.

Несмотря на различные источники данных инвестиций, доходы принадлежат человеку. Исходя из этого, как государство, так и организации заинтересованы в собственных инвестициях работников в повышение их человеческого капитала.

В качестве основных особенностей инвестиций в человеческий капитал выделены:

- отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит от продолжительности трудоспособного периода;

- по мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного лимита, ограниченного верхней границей активного трудоспособного возраста, а затем начинает резко снижаться [7].

Человеческий капитал, будучи непосредственно связанным с человеком, не может быть передан другим субъектам, а значит, быть объектом отчуждаемой собственности. Исходя из этого, человеческий капитал возможно только «арендовать» на определенных условиях на рынке труда [8].

Учитывая собственные научные интересы в области дорожного строительства, рассмотрим использование человеческого капитала как инструмента повышения конкурентоспособности организаций дорожной отрасли.

Большинство дорожных строительных организаций испытывают дефицит в профессиональных кадрах, что подтверждается исследованиями и материалами выборочного статистического обследования [9, 10, 11, 12]. Одним из факторов, ограничивающих деятельность строительных организаций, выделен недостаток квалифицированных рабочих (признано 11 % от числа обследуемых организаций во 2 квартале 2019 г.). Также в строительстве в 2017 г. имело место снижение индекса производительности труда до 97,6 % при аналогичном показателе за 2016 г. в 102,3 %, что при исключении влияния прочих факторов также может свидетельствовать о низкой квалификации работников. При этом число высокопроизводительных рабочих мест в строительстве выросло на 19,2 % и составило в 2018 г. 999,0 тыс. единиц<sup>1,2</sup>.

Принимая во внимание данные о медиальной заработной плате работников строительства, которая в 2019 году составила 40,2 тыс. руб. при средних общеэкономических показателях в 31,8 тыс. руб., стоит отметить, что у строительных организаций имеются потенциальные возможности привлечения квалифицированных работников, учитывая, что заработную плату свыше 75 тыс. руб. в месяц получают 11,9 % ра-

<sup>1</sup> Факторы, ограничивающие производственную деятельность строительных организаций. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/business/stroit/stroi29g.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/stroit/stroi29g.htm)

<sup>2</sup> Эффективность экономики России. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/efficiency/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency/)

ботающих в строительстве, а ниже 15 тыс. руб. лишь 5,7 % работающих<sup>3</sup>.

Недостаток специалистов оказывает сильное влияние на результаты деятельности дорожных строительных организаций [13]. Увеличение количества специалистов с уровнем высшего образования и высоким человеческим капиталом с высокой вероятностью повышает производительность труда. Кроме того, одним из предложенных заказчиком критериев предквалификационного отбора подрядчиков при проведении конкурсных процедур в сфере дорожного строительства является наличие у претендента команды квалифицированных и мотивированных исполнителей работ.

Вышеприведенные факты свидетельствуют о необходимости разработки определенных рекомендаций по выявлению и привлечению высококвалифицированных специалистов в дорожные строительные организации с учетом соблюдения условий информационной безопасности организации [14].

В качестве решения данной целевой задачи предлагаем обеспечить инвестиционную привлекательность организации дорожной отрасли как объекта вложения человеческого капитала и осуществлять формирование команды квалифицированных исполнителей работ, используя систему мотивированного выбора работодателя.

В качестве критериев оценки инвестиционной конкурентоспособности организации дорожного строительства как объекта вложения человеческого капитала определим экономические и потребительские (социальные) критерии. Предложенные критерии детализируем показателями оценки, предопределенными экономическим понятием «человеческий капитал», а также видами источников его формирования [15, 16].

В качестве практических рекомендаций разработаны базовые показатели оценки инвестиционной конкурентоспособности организации, выполняющей дорожные строительные работы, как объекта вложения человеческого капитала. Кроме того, в табл. 1 заданы ожидаемые потенциальными работниками значения вышеуказанных показателей и предлагаемые организацией-соискателем величины аналогичных показателей.

Воплощение ожиданий должно стать мотивацией сотрудников осуществлять трудовую деятельность у определенного работодателя. Задачей строительной организации будет приближение предложений оплаты за человеческий капитал к ожиданиям обладателей «наибольшего человеческого капитала», размер которых предлагается уточнять через инструменты анкетирования или опроса.

Для оценки уровня инвестиционной конкурентоспособности дорожной строительной организации как объекта вложения человеческого капитала необходимо привести все предложения и ожидания к денежному эквиваленту. Значение показателей конкурентоспособности вышеуказанной организации как объекта вложения человеческого капитала можно заложить в целевую функцию

$$Y_i = \frac{F_{pi}}{F_{oi}} \rightarrow \max, \quad (1)$$

где  $F_{oi}$  — ожидаемое значение  $i$  показателя оценки;  $F_{pi}$  — предлагаемое организацией значение  $i$  показателя оценки.

Интегральный коэффициент инвестиционной конкурентоспособности организации дорожного строительства может быть рассчитан следующим образом:

$$Q = \frac{\left( \frac{Y_1}{2} + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_{n-1} + \frac{Y_n}{2} \right)}{(n-1)}, \quad (2)$$

где  $n$  — число показателей;  $Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_{n-1} + Y_n$  — значения показателей оценки, рассчитанные по формуле (1) и ранжированные по убыванию ( $Y_1$  — показатель, имеющий максимальное значение,  $Y_n$  — показатель, имеющий минимальное значение).

Суммарный эффект от удовлетворения ожиданий сотрудников должен стремиться к максимальному значению. Достижение определенного уровня инвестиционной конкурентоспособности организации дорожного строительства предопределяет комплекс ее ожиданий от потенциальных работников. Ожидаемые организацией результаты от вложений в человеческий капитал приведены в табл. 2.

В качестве базовых индикаторов соответствия обоюдных ожиданий сотрудников и организации автором предложены качественные пока-

<sup>3</sup> Рейтинг отраслей по заработным платам в 2019 году. URL: <https://ria.ru/20190805/1557122927.html?ih=t>



**Базовые индикаторы соответствия взаимных ожиданий дорожно-строительной организации и сотрудника от вложения человеческого капитала**

Ожидания организации		Индикаторы соответствия ожидания	Ожидания сотрудника	
Обобщенные показатели	Частные показатели		Частные показатели	Обобщенные показатели
Качественный труд	Профессионализм	<i>Исполнение сложной работы</i>	Признание успехов	Профессиональная удовлетворенность
	Инновативность	<i>Внедрение новых методов работы</i>		
	Креативность	<i>Оригинальность решений</i>	Карьерный рост	
Производительный труд	Производительность труда	<i>Превышение темпов роста производительности труда над размерами его оплаты</i>	Достойная оплата	Финансовая удовлетворенность
	Эффективность и рациональность труда	<i>Сокращение затрат труда</i>	Поощрительные выплаты	

затели — систематическое исполнение сложной работы сотрудником, внедрение сотрудником новых методов работы и принятие оригинальных решений в процессе осуществления трудовой деятельности. В качестве количественных индикаторов выбраны сокращение затрат труда за определенный промежуток времени и превышение темпов роста производительности труда над размерами его оплаты.

Результатом применения практических рекомендаций, направленных на повышение уровня инвестиционной конкурентоспособности организации дорожного строительства, должно стать привлечение или сохранение оптимального количества высококвалифицированных специалистов и получение наибольшей отдачи от привлекаемого человеческого капитала в виде получения новых заказов и повышения эффективности функционирования организации на дорожно-строительном рынке.

#### Библиографический список

1. Асалиев А. М. Человеческий капитал в контексте стратегии социально-экономического развития // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. 2017. № 6 (96).
2. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. Лондон, 1971. 522 с.
3. Беккер Г. Экономическая теория. Н., 1971. 360 с.
4. Пронина З. Ю. Экономика знаний: от управления человеческими ресурсами к управлению челове-

ческим капиталом. URL: <https://elibrary.ru/download/elibrary>

5. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1996. 189 с.
6. Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование: пер. с англ. М.: Прогресс, 1978. 275 с.
7. Ожиганова Е. А., Костромин В. Е. Сущность и особенности оценки инвестиций в человеческий капитал // Инновационное развитие. 2017. № 11 (16). С. 50–52.
8. Козырева Г. Б., Сухарев М. В., Тимаков И. В. Человеческий капитал и модели роста // Управление экономическими системами: электронный журнал. 2017. № 8 (102). С. 11.
9. Асаул В. В., Песоцкая Е. В. Мониторинг конкурентоспособности строительной организации // Вестник гражданских инженеров. 2015. № 1 (48). С. 218–223.
10. Кощеев В. А., Михайлова А. О., Антонян Л. А. Кадровое обеспечение строительной сферы: методологические основы и направления совершенствования в России // Педагогические параллели: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. СПб.: СПбГАСУ, 2018. С. 448–452.
11. Кощеев В. А. Экономика и управление в строительстве: проблемы, анализ тенденций и перспектив развития // Сборник научных трудов студентов, аспирантов, молодых ученых, преподавателей и профессоров. СПб.: СПбГАСУ, 2018.
12. Прыгунов П. И., Ларионов А. Н., Кощеев В. А. Методы улучшения конкурентоспособности орга-

низации // Вестник гражданских инженеров. 2016. № 6 (59). С. 339–341.

13. Асаул В. В., Шахов В. М., Супрунчук Д. С. Проблемы оценки деловой репутации строительных компаний // Наука и техника транспорта. 2013. № 1. С. 89–96.

14. Асаул В. В., Михайлова А. О. Обеспечение информационной безопасности в условиях формирования цифровой экономики // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2018. № 4 (38). С. 5–9.

15. Антонов Г. Д., Иванова О. П., Тумин В. М. Управление конкурентоспособностью организаций и территорий. М.: ИНФРА-М, 2016. 347 с.

16. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? Воронеж: ЦИРЭ, 2005. URL: <http://www.lerc.ru/?part=books&art=5>

### References

1. Asaliev A. M. *Chelovecheskiy kapital v kontekste strategii sotsial'no- ehkonomicheskogo razvitiya* [Human capital in the context of the socio - economic development strategy]. *Vestnik REHU im. G. V. Plekhanova – Bulletin of REU named after G. V. Plekhanov*, 2017, no. 6 (96).

2. Shul'ts T. *Investitsii v chelovecheskiy kapital* [Investments in human capital]. London, 1971, 522 p.

3. Bekker G. *Ehkonomicheskaya teoriya* [Economic theory]. Novgorod, 1971, 360 p.

4. Pronina Z. Yu. *Ehkonomika znaniy: ot upravleniya chelovecheskimi resursami k upravleniyu chelovecheskim kapitalom* [Economy of knowledge: from human resource management to human capital management]. Available at: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_34964505\\_39440286.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_34964505_39440286.pdf)

5. I'inskiy I. V. *Investitsii v budushchee: obrazovanie v innovatsionnom vosproizvodstve* [Investments in the future: education in innovative reproduction]. St. Petersburg, SPbGUEHF Publ., 1996, 189 p.

6. Kendrik D. *Sovokupnyy kapital SShA i ego formirovaniye* [Aggregate capital of the United States and its formation]. Transl. from English. Moscow, Progress Publ., 1978, 275 p.

7. Ozhiganova E. A., Kostromin V. E. *Sushchnost' i osobennosti otsenki investitsiy v chelovecheskiy kapital* [The essence and features of assessing the investments in human capital]. *Innovatsionnoye razvitiye – Innovative development*, 2017, no. 11 (16), pp. 50–52.

8. Kozyreva G. B., Sukharev M. V., Timakov I. V. *Chelovecheskiy kapital i modeli rosta* [Human capital and

growth models]. *Upravlenie ehkonomicheskimi sistemami: ehlektronnyy zhurnal – Management of economic systems: electronic journal*, 2017, no. 8 (102), p. 11.

9. Asaul V. V., Pesotskaya E. V. *Monitoring konkurentosposobnosti stroitel'noy organizatsii* [Monitoring of construction organization's competitiveness]. *Vestnik grazhdanskikh inzhenerov – Bulletin of Civil Engineers*, 2015, no. 1 (48), pp. 218–223.

10. Koshcheev V. A., Михайлова А. О., Antonyan L. A. *Kadrovoye obespechenie stroitel'noy sfery: metodologicheskie osnovy i napravleniya sovershenstvovaniya v Rossii* [Staffing of the construction sector: methodological foundations and directions of improvement in Russia]. *Materialy VI Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Pedagogicheskie Paralleli»* [Proc. of the VI Int. sci. and pract. conf. "Pedagogical Parallels"]. St. Petersburg, 2018, pp. 448–452.

11. Koshcheev V. A. *Ehkonomika i upravlenie v stroitel'stve: problemy, analiz tendentsiy i perspektiv razvitiya* [Economics and management in construction: problems, analysis of trends and prospects of development]. *Trudy nauch. konf. studentov, aspirantov, molodykh uchenykh, prepodavateley i professorov* [Proc. of sci. conf. of students, postgraduates, young scientists, teachers and professors]. St. Petersburg, 2018.

12. Pryanov P. I., Larionov A. N., Koshcheev V. A. *Metody uluchsheniya konkurentosposobnosti organizatsii* [Methods of improving the competitiveness of the organization]. *Vestnik grazhdanskikh inzhenerov – Bulletin of Civil Engineers*, 2016, no. 6 (59), pp. 339–341.

13. Asaul V. V., Shakhov V. M., Suprunchuk D. S. *Problemy otsenki delovoy reputatsii stroitel'nykh kompaniy* [Problems of assessing the business reputation of construction companies]. *Nauka i tekhnika transporta – Transport Science and Engineering*, 2013, no. 1, pp. 89–96.

14. Asaul V. V., Михайлова А. О. *Obespechenie informatsionnoy bezopasnosti v usloviyakh formirovaniya tsifrovoy ehkonomiki* [Ensuring information security in conditions of the digital economy formation]. *Teoriya i praktika servisa: ehkonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii – Theory and practice of service: economy, social sphere, technologies*, 2018, no. 4 (38), pp. 5–9.

15. Antonov G. D., Ivanova O. P., Tumin V. M. *Upravlenie konkurentosposobnost'yu organizatsiy i territoriy* [Management of the organization and territory competitiveness]. Moscow, INFRA-M Publ., 2016, 347 p.

16. URL:<http://www.lerc.ru/?part=books&art=5> Korchagin Yu. A. *Rossiyskiy chelovecheskiy kapital: faktor razvitiya ili degradatsii?* [Russian human capital: the factor of development or degradation?]. Voronezh, TSIREH Publ., 2005. Available at: <http://www.lerc.ru/?part=books&art=5>