

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Виноградова О.В. доцент, Филипенко А.А. студент 3 курса

*Волго-Вятский филиал ордена Трудового Красного Знамени федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Московский технический университет связи и информатики»*

Аннотация: в статье раскрыто понятие человеческого капитала, рассмотрены источники его формирования, определено понятие конкурентоспособности человеческого капитала, приведены данные по рыночной стоимости человеческого капитала соискателей работ в сфере телекоммуникаций в Москве и Нижнем Новгороде.

Ключевые слова: источники формирования человеческого капитала, конкурентоспособность и инвестиционная привлекательность объекта вложения человеческого капитала.

В последние годы исследователи все чаще приходят к мнению о том, что главной производственной силой современной экономики является человек, обладающий определенным опытом и знаниями. Интеллектуальный труд оказывает все большее значение при формировании конкурентных преимуществ организаций, регионов, национальных экономик. Принимая важность роли человеческого капитала для экономики, в качестве цели нашего исследования определим изучение конкурентоспособности человеческого капитала. Учитывая направление будущей профессии в качестве места применения человеческого капитала рассмотрим деятельность в сфере телекоммуникационных технологий.

Впервые термин «человеческий капитал» использовал Нобелевский лауреат по экономике Теодор Шульц, предложивший следующее его определение: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [8].

Согласно Г. Беккеру, человеческим капиталом на предприятии является совокупность умений человека [1].

Кузьмичев С.М. определяет понятие человеческого капитала, как основополагающее богатство государства, которое способно обеспечить его устойчивое и стабильное развитие, а также поддерживать состояние конкурентоспособности среди ведущих мировых держав [3].

Современная наука трактует человеческий капитал как совокупность определенных знаний, умений, навыков, а также здоровья, воспитания, культуры, жизненного и профессионального опыта, используемую для удовлетворения потребностей общества.

В настоящее время экономистами принято различать индивидуальный, корпоративный и национальный человеческий капитал.

Принимая во внимание студенческий интерес к собственному человеческому капиталу как источнику будущих доходов, рассмотрим определение и порядок формирования индивидуального человеческого капитала.

Индивидуальный человеческий капитал – унаследованная и приобретенная совокупность специальных способностей, навыков и знаний, позволяющая индивидууму получить дополнительные доходы и прочие блага по сравнению с другим человеком.

Индивидуум в течение всей своей жизни может приумножать свой человеческий капитал. Вложение средств в самого себя является одним из самых надежных инвестиций, способных принести значительное увеличение дохода человека в будущем. Источники формирования человеческого капитала приведены на рисунке 1.

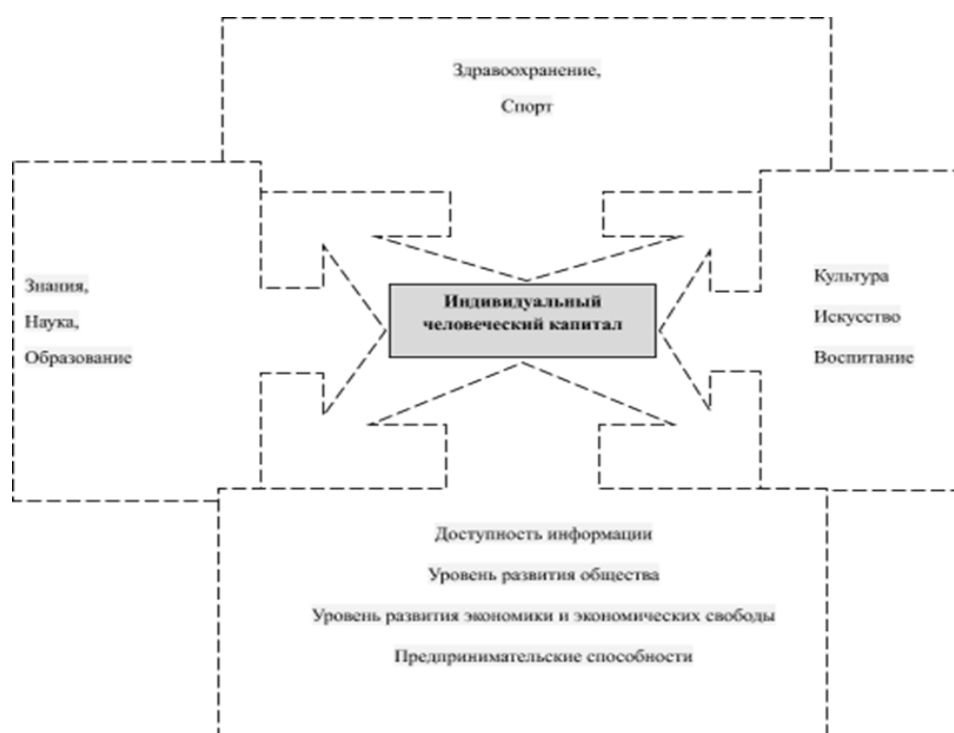


Рис.1. Источники формирования человеческого капитала

Поскольку капитал имеет инвестиционную сущность, рассмотрим процесс вложения (использования) собственного человеческого капитала и обратимся к понятию его конкурентоспособности.

Конкурентоспособность работника как правило зависит от его образования, умений и способностей и, в соответствии с этим, определяет его перспективы, социальный статус и конечно размер заработной платы.

Конкурентоспособность представляет собой «совокупность качеств, определяющая сравнительные позиции конкретного работника на рынке труда и позволяющая ему претендовать на занятие определенных рабочих мест» [4].

Конкурентоспособность работника является относительной величиной и как правило оценивается путем сравнения данных одного работника с другими.

В качестве показателей сравнения работодателями чаще всего применяются: уровень образования, наличие определенного опыта работы, состояние здоровья человека, личные качества и другое.

Под уровнем конкурентоспособности работника следует понимать степень соответствия психофизиологических, личностных и профессионально-квалификационных характеристик работника в определенной сфере труда требованиям работодателя [5].

Для подтверждения теоретических данных проведем изучение рынка вакансий по будущей специальности выпускников ВВФ МТУСИ. Используя данные, полученные из сети Интернет, сравним предложения рабочих мест от работодателей и требования претендентов на вакантные рабочие места в сфере телекоммуникационной деятельности в городах Москва и Нижний Новгород [6, 7]. Отобразим отобранные данные в табл.1.

Таблица 1. Предложения работодателей и требования работников по вакансиям в сфере телекоммуникационной деятельности

Должность	Требуемый стаж	Предложение работодателей		Желания работников	
		Нижний Новгород	Москва	Нижний Новгород	Москва
		Зарботная плата (тыс. руб.)			
Инженер по эксплуатации	1-3года	от 30	от 60	35 - 60	80 - 100
Старший инженер по строительству городских ВОЛС	1-3 года	от 60	от 100	90	100 - 150
Инженер по обслуживанию сети	нет	от 45	от 60	35 - 40	70 - 90
Инженер по эксплуатации сети	нет	от 40	от 60	45	70 - 80
Инженер информационных технологий	нет	от 30	от 40	35 - 50	60 - 80

Приведенные данные свидетельствуют о существенном разрыве по стоимости предложений «купить человеческий капитал». Наибольшую выгоду от вложения собственного человеческого капитала работник получит в Москве. Это говорит о необходимости выбора мест будущей профессиональной деятельности с точки зрения наибольшего получения дохода от вложения собственного человеческого капитала.

Используя материалы проведенных исследований на тему об инвестиционной привлекательности организаций, как объекта вложения человеческого капитала, рассчитаем значение показателя

конкурентоспособности организаций, осуществляющих телекоммуникационную деятельность с применением формулы [2].

$$Y_i = F_{pi} / F_{oi} \rightarrow \max,$$

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

В качестве оцениваемого показателя конкурентоспособности организации примем заработную плату инженера по эксплуатации в г. Нижний Новгород и рассчитаем его с целью принятия решения о вложении человеческого капитала

$$Y_i = 30/60 = 0,50 \text{ (для верхнего порога)}$$

$$Y_i = 30/35 = 0,86 \text{ (для нижнего порога)}$$

Проведенный расчет показывает, что результат различен и близок к максимальному при нижнем пороге требований на потенциальную заработную плату. Данные расчеты свидетельствуют о возможностях обладателей определенного «человеческого капитала» на оптимальных для сторон условиях вложить его. В то же время обладатели «человеческого капитала» с наибольшей оценкой лишены возможности выгодно вложить его в г. Нижний Новгород и будут вынуждены искать работу в другом регионе.

С целью определения степени соответствия квалификационным требованиям работодателя в части уровня образования, и основываясь на данных официальных сайтов, приведем на рисунках 2 и 3 структуру вакансий в сфере телекоммуникаций [6,7].

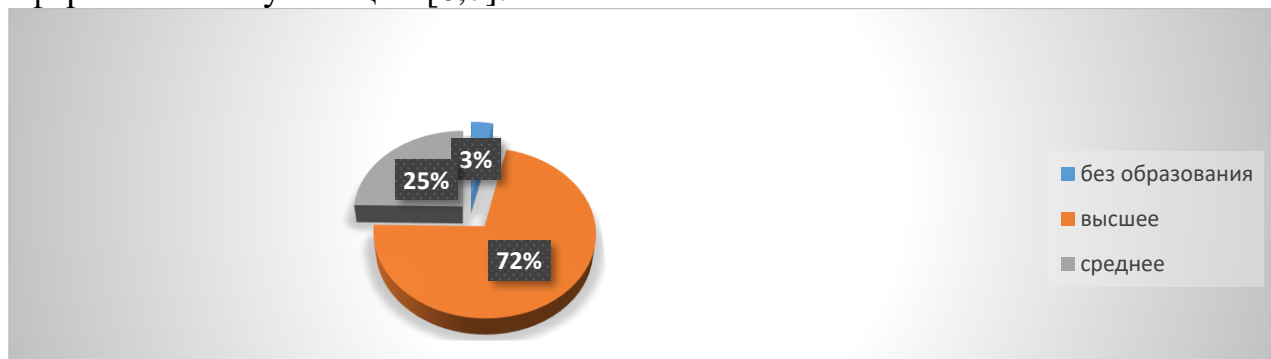


Рис.2. Структура вакансий в сфере телекоммуникаций в Нижнем Новгороде с учетом уровня образования соискателей



Рис.3. Структура вакансий в сфере телекоммуникаций в Москве с учетом уровня образования соискателей

Основываясь на полученных данных, стоит отметить то, что наиболее конкурентоспособными на должности инженеров в телекоммуникационной сфере являются соискатели, имеющие высшее образование. В Москве 78% вакансий и 72 % нижегородских вакансий содержат обязательное требование о наличии у претендента высшего образования.

Таким образом приходим к выводу о том, что будущим специалистам в сфере телекоммуникационной деятельности следует производить вложения в формирование собственного «человеческого капитала» в виде накопления опыта, укрепления здоровья и получения высшего уровня образования. В дальнейшем соискатель должен осуществить обдуманый выбор места вложения своего человеческого капитала.

Список литературы

1. Беккер Г. Экономическая теория. – Н, 1971. – 360 с.;
2. Виноградова О. В. Практические рекомендации по обеспечению инвестиционной привлекательности организаций, как объекта вложения человеческого капитала / О. В. Виноградова // Вестник гражданских инженеров. – № 5 (76), октябрь. – 2019;
3. Кузьмичев С.М. Актуальные вопросы понимания человеческого капитала и его роль в современных экономических процессах // Молодой ученый. – 2017. – №28. – С. 63–64;
4. Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения: Учеб. пособие. – М.: «Перспектива», 2005. – 368 с.;
5. Радько С.Г. Подход к определению конкурентоспособности работника / С.Г. Радько, С.Г. Дембицкий // Дизайн и технологии. – №57 (99). – 2017;
6. Сайт «Авито» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://m.avito.ru/>;
7. Сайт «hh.ru» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://m.hh.ru/>;
8. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. – Лондон, 1971. – 522 с.

COMPETITIVENESS OF HUMAN CAPITAL IN TELECOMMUNICATIONS ACTIVITIES

VINOGRADOVA O.V., FILIPENKO A.A.

Volga Vyatka branch Moscow Technical University Of Communications and Informatics

Annotation: the article reveals the concept of human capital, considers the sources of its formation, defines the concept of human capital competitiveness, and

provides data on the market value of human capital of job seekers in the field of telecommunications in Moscow and Nizhny Novgorod.

Key words: sources of human capital formation, competitiveness and investment attractiveness of the object of human capital investment.

Заявка на участие в конференции

Фамилия	Виноградова
Имя	Ольга
Отчество	Владимировна
Ученая степень	Кандидат экономических наук
Ученое звание	
Место работы, учебы, полное название	Волго-Вятский филиал ордена Трудового Красного Знамени ФГБОУ ВО «Московский технический университет связи и информатики»
Должность с указанием подразделения	Доцент кафедры
Номер телефона с кодом города	+7 910-380-70-55
Электронный адрес	Olgat1989@yandex.ru
Название статьи	Конкурентоспособность человеческого капитала в телекоммуникационной деятельности

Заявка на участие в конференции

Фамилия	Филипенко
Имя	Александр
Отчество	Александрович
Ученая степень	
Ученое звание	
Место работы, учебы, полное название	Волго-Вятский филиал ордена Трудового Красного Знамени ФГБОУ ВО «Московский технический университет связи и информатики»
Должность с указанием подразделения	Студент
Номер телефона с кодом города	+7 999-138-45-38
Электронный адрес	filipenko.24@mail.ru
Название статьи	Конкурентоспособность человеческого капитала в телекоммуникационной деятельности
Форма участия (очная/ заочная)	