

**Кириченко Л. П., Мотырева А. С.**  
**L. P. Kirichenko, A. S. Motyрева**

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОРПОРАЦИИ**

### **ECONOMIC EFFICIENCY OF FORMATION AND USE OF CORPORATION HUMAN CAPITAL**

**Кириченко Любовь Павловна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, финансов и бухгалтерского учёта Комсомольского-на-Амуре государственного университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); тел. 8(914)177-91-72. E-mail: lubashka1980\_307@mail.ru.

**Lyubov P. Kirichenko** – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Economics, Finance and Accounting Department, Komsomolsk-na-Amure State University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); tel. 8(914)177-91-72. E-mail: lubashka1980\_307@mail.ru.

**Мотырева Анна Сергеевна** – студент Комсомольского-на-Амуре государственного университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); тел. 8(962)288-54-66. E-mail: motyrev82@mail.ru.

**Anna S. Motyрева** – Student, Komsomolsk-na-Amure State University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); tel. 8(962)288-54-66. E-mail: motyrev82@mail.ru.

**Аннотация.** Научная статья посвящена исследовательскому анализу факторов, характеризующих обеспечение определённой экономической эффективности формирования и использования человеческого капитала корпорациями экономики Российской Федерации. В рамках статьи рассмотрены теоретические основы и проблематики каждого элемента кадровой политики корпорации при управлении человеческим капиталом. Представлена динамика уровня производительности труда в России. Рассмотрены различные способы проведения оценки эффективности функционирования службы управления персоналом корпоративного бизнеса. Перечислены мероприятия, направленные на повышение уровня производительности труда рабочего персонала в современных условиях постпандемического периода и кризиса.

**Summary.** The scientific article is devoted to the research analysis of the factors characterizing the provision of a certain economic efficiency of the formation and use of human capital by corporations of the economy of the Russian Federation. Within the framework of the article, the theoretical foundations and problems of each element of the personnel policy of the corporation in the management of human capital are considered. The dynamics of the level of labor productivity in Russia is presented. Various methods of assessing the effectiveness of the functioning of the personnel management service of corporate business are considered. The measures are listed, aimed at increasing the level of labor productivity of working personnel in the modern conditions of the post-pandemic period and crisis.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, управление персоналом, человеческие ресурсы, эффективность труда, формирование человеческого капитала, использование человеческого капитала, корпорации, эффективность использования человеческого капитала.

**Key words:** human capital, personnel management, human resources, labor efficiency, formation of human capital, use of human capital, corporations, efficiency of the use of human capital.

УДК 330

В социальной политике корпорации одним из важнейших направлений является развитие человеческого капитала, которому отводится ведущее место, так как от уровня его совершенства зависит качество жизни населения.

Социальная ответственность корпорации представлена бизнесом – это институт, который сформировался в результате развития общества. Организации, которые занимаются бизнесом, обя-

зательно должны нести ответственность перед обществом, соответствуя существующим общественным ожиданиям.

Так, например, основным инструментом предпринимательской деятельности корпоративных структур бизнеса экономики Российской Федерации выступает управление персоналом и человеческим капиталом. HR-менеджмент и рабочий состав предприятия имеют высокий уровень влияния на хозяйственную деятельность корпораций, что означает высокую степень актуальности кадровой политики.

Экономисты различных стран и отраслей уделяют большое внимание такой движущей силе общества, как человеческий капитал. По их мнению, на формирование человеческого капитала должны обращать особое внимание не только сами индивидуумы, но и государство и предприятия в целом.

Согласно большому экономическому словарю, человеческий капитал – это социально-экономическое явление, представляющее собой совокупность сформированных способностей (сумма накопленных знаний, умений и навыков, а также запасов здоровья), а также систему мотиваций, определяющую направление использования указанных способностей, необходимым условием которого является регулирование инвестиций [18].

В экономической энциклопедии человеческий капитал – это особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что человеческий капитал представляет собой запас знаний, способностей, навыков и умений человека, которые способствуют его доходам.

Структура человеческого капитала (образование, знания, инновации) влияет на инновационную мощь российских корпораций.

Российские корпорации, как и любые хозяйствующие субъекты отечественной экономики, сталкиваются с дефицитом высококвалифицированных трудовых ресурсов, которые обеспечивают высокую конкурентоспособность производства и продукции на международных рынках товаров и услуг.

Также проблемой современного управления человеческими ресурсами в корпорациях является период распространения пандемии COVID-19, из-за чего наблюдается спад производственной активности.

Актуальность проблематики управления человеческим капиталом в российских организациях появилась ещё до периода распространения пандемии коронавируса. Подтверждением тому является динамика данных по уровню производительности труда в России, что отражает в целом эффективность использования трудовых ресурсов (см. рис. 1).

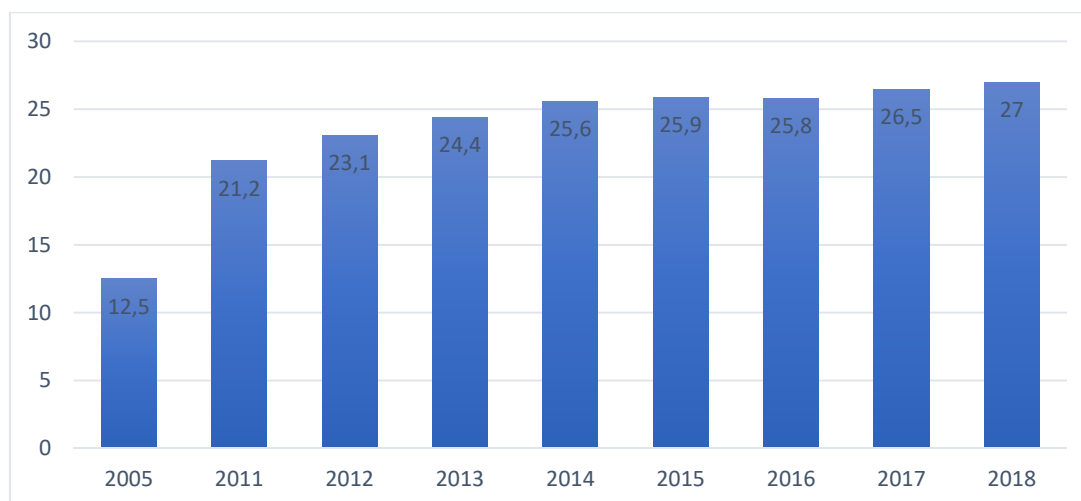


Рис. 1. Динамика уровня производительности труда в России [4]

Крайне долгий период времени уровень производительности труда в России практически не меняется. Так, в период с 2014 по 2018 гг. наблюдается рост с 25,6 до 27 долларов, что не соответствует стратегическим ожиданиям Правительства РФ в вопросах социально-экономического развития государства.

На сегодняшний день прослеживаются следующие тенденции в управлении человеческим капиталом, которые влияют на показатель производительности труда персонала, работающего в структурах российских корпораций:

- высокая текучесть кадров;
- низкий уровень профессионализма человеческих ресурсов в управлении персоналом;
- применение диктатуры и авторитарной системы управления со стороны руководителей по отношению к своему рабочему персоналу;
- низкая эффективность мотивационной системы, в том числе высокая дифференциация оплаты труда и отсутствие нематериальных стимулов;
- низкий уровень автоматизации процессов HR-отдела предприятий.

Также отдельной проблемой управления человеческими ресурсами российских корпораций в условиях пандемии является противодействие рабочего персонала принятию руководством стратегических изменений, направленных на решение таких вопросов, как антикризисное управление, обеспечение экономической безопасности, обеспечение финансовой устойчивости [7].

При этом помимо проблем формирования и использования человеческого капитала корпорации выступают главными хозяйствующими субъектами инновационно-ориентированной экономики Российской Федерации, из-за чего происходит цифровизация отечественного рынка труда. Это, в свою очередь, приводит к положительным изменениям, позволяющим реализовать стратегию инновационного развития человеческого капитала:

- расширение дистанционных отношений, что приводит к децентрализации труда и занятости;
- формирование новой модели гибкого рынка труда и исчезновение устаревшей модели занятости;
- роботизация производства, которая стимулирует экономический рост, что приводит к капитальным вложениям предприятий в новые объекты и бизнес-проекты.

Результатом цифровизации рынка труда является развитие человеческого капитала путём его переобучения и повышения профессиональной квалификации. Российские корпорации способны обеспечить себя необходимыми трудовыми специалистами, что позволит эффективнее использовать данную категорию ресурсов.

Однако с целью обеспечения эффективного процесса управления человеческим капиталом организации важными являются процедуры формирования и использования кадрового состава.

Например, проведение оценки работы служб управления персоналом, где анализируются профессиональные компетенции специалистов по управлению человеческими ресурсами. Целью оценки работы службы управления персоналом корпорации выступает формирование условий, при которых HR-департамент организации способствует реализации стратегических целей и задач руководства и собственников компании.

Оценка эффективности функционирования службы управления персоналом, как правило, должна проводиться в постоянном режиме с элементами мониторинга и контроля качества выполненной работы. Однако отечественная практика демонстрирует то, что лишь 20 % компаний Российской Федерации используют данный механизм оценочной деятельности при управлении своим бизнесом.

По нашему мнению, ключевыми причинами такого низкого распространения оценки работ служб управления персоналом среди российских корпораций выступают следующие проблемы:

- отсутствие понимания у менеджеров и собственников теоретических аспектов оценочной деятельности эффективности функционирования HR-менеджмента;
- отсутствие понимания у менеджеров и акционеров практических инструментов, методов и механизмов, используемых при оценке эффективности HR-департамента;

- отсутствие мотивации у менеджеров и акционеров для проведения оценки эффективности;  
- отсутствие необходимых трудовых и финансовых ресурсов для проведения оценки эффективности.

Управление персоналом выступает системой кадровой работы корпорации, включающей в себя механизмы и технологии. Чтобы процесс управления человеческим капиталом был более тщательным и качественным, на государственном и законодательном уровне принято решение об обязательном соблюдении профессиональных стандартов.

Соблюдение профессионального стандарта позволяет проводить оценку эффективности функционирования данных специалистов в рамках работы службы управления персоналом организации. При этом основные критерии оценки эффективности их деятельности изображены на рис. 2.

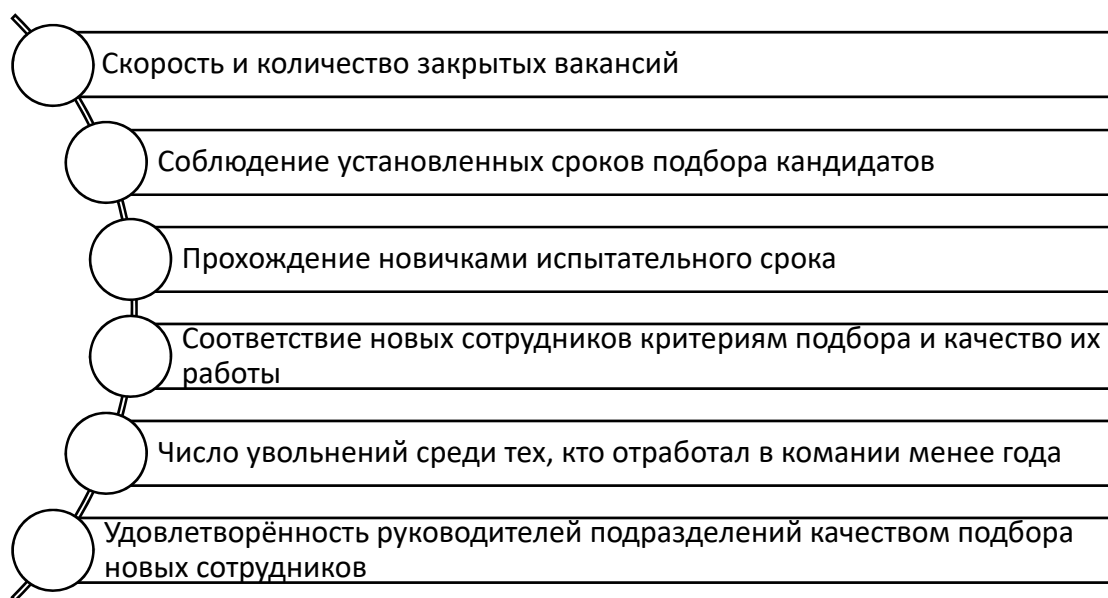


Рис. 2. Критерии оценки эффективности управления персоналом

По мнению К. А. Клименко, эффективность функционирования службы управления персоналом корпорации проводится на стратегическом уровне по следующим основным показателям [5]:

1. оборот на одного сотрудника;
2. добавленная стоимость на человеческий капитал;
3. возврат на инвестиции в человеческий капитал;
4. общие затраты на персонал.

Также эффективность функционирования службы управления персоналом на предприятии проводится на функциональном уровне по следующим основным показателям, среди которых выделяют [2]:

1. стоимость подбора;
2. время закрытия вакансий по категориям;
3. уровень текучести персонала;
4. отношение фонда оплаты труда к обороту.

Однако наиболее популярной «болевым точкой» оценки работы служб управления персоналом корпорациями экономики России выступает выбор наиболее подходящих методов и инструментов.

На сегодняшний день можно выделить следующие популярные способы проведения оценки эффективности функционирования службы управления персоналом корпоративного бизнеса [2; 3]:

1. Экспертная оценка.

Наиболее подходящим примером экспертной оценки работы службы управления персоналом организации является проведение анкетирования всех функциональных подразделений, где управляющие отвечают на вопрос о своей личной оценке эффективности функционирования HR-департамента. Недостаток данного метода – его субъективность в результатах, однако преимуществом выступают минимальные затраты временных, трудовых и финансовых ресурсов.

## 2. Метод бенчмаркинга.

Оценка работы службы управления персоналом предприятия проводится в сравнении с функционированием HR-департамента компании, которая демонстрирует лучшие результаты в управлении человеческими ресурсами.

Метод бенчмаркинга в оценке работы служб управления персоналом формируется из трёх основных этапов:

- формируется команда экспертов;
- проводится сбор и детальный анализ информации;
- происходит сравнение показателей эффективности работы собственной службы управления персоналом с анализируемой компанией.

## 3. Комплексная методика Джека Филлипса.

Данная методика включает в себя процесс расчёта следующих пяти основных показателей, характеризующих эффективность функционирования HR-департамента предприятия:

- показатель единства и согласия рабочего персонала в трудовом коллективе;
- оценка инвестиций в управление человеческими ресурсами;
- показатель удовлетворённости работой сотрудников;
- показатель отсутствия персонала на рабочем месте;
- показатель расходов организации на управление персоналом на одного сотрудника.

Для того чтобы увеличить экономическую эффективность формирования и использования человеческого капитала корпорациями России, необходимо применение следующих мероприятий, направленных на повышение уровня производительности труда рабочего персонала в современных условиях постпандемического периода и кризиса:

1. Необходимо грамотно выстроить операционный цикл организации, что возможно с помощью автоматизации системы управления бизнес-процессами.

2. Необходимо создать и улучшать комфортную среду рабочего места персонала.

3. Повышать уровень вовлечённости персонала путём привлечения активных сотрудников к обсуждению производственных задач и разработке управленческих решений.

4. Совершенствовать мотивационную систему организации с помощью внедрения профессионального обучения персонала за счёт средств корпорации, организации комфортного уровня корпоративной культуры и проведения мероприятия по командообразованию, социального диагностирования персонала и совершенствования материального стимулирования через применение системы ключевых показателей эффективности.

5. Разработка индивидуальных должностных инструкций с чётко оговорёнными обязанностями каждого сотрудника.

Таким образом, экономическая эффективность формирования и использования человеческого капитала российскими корпорациями имеет высокую степень влияния со стороны тенденций развития рынка труда, цифровизации экономики, формирования оценки HR-службы организации и обеспечения повышения уровня производительности труда персонала.

На основе вышесказанного можно сделать вывод, что человеческий капитал – это некий вид инвестирования и источник экономического богатства, но в то же время его качество не отвечает задачам модернизации экономики страны, в связи с чем требуется акцентировать внимание на проблеме формирования человеческого капитала.

Основные проблемы: недооценка роли человеческого капитала в обеспечении устойчивого развития, недофинансирование соответствующих отраслей, незначительная роль бизнеса, а также низкая личная ответственность и заинтересованность граждан в формировании человеческого капитала, его неэффективное и нерациональное использование.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Варанкин, М. В. Использование системного подхода extendet disc в оценке кадрового потенциала организации / М. В. Варанкин, Н. В. Кудрякова // Учёные записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. Науки о человеке, обществе и культуре. – 2019. – № IV-2 (40). – С. 94-99.
2. Иванцевич, Дж. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М.: Дело, 2017. – 304 с.
3. Лукьянова, Т. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: учебно-практическое пособие / Т. В. Лукьянова. – М.: Проспект, 2016. – 72 с.
4. Кириенко, Д. С. Проблемы формирования и использования человеческого капитала в России [Электронный ресурс] / Научный электронный архив: сайт. – Режим доступа: <http://econf.rae.ru/article/7584> (дата обращения: 11.05.2020).
5. Клименко, К. А. Оценка результативности управления персоналом / К. А. Клименко // Молодой учёный. – 2016. – № 10 (114). – С. 736-739.
6. Критский, М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. – Ленинград: Изд-во Ленинградского университета, 1991. – 117 с.
7. Ложко, В. В. Теоретические основания формирования человеческого капитала как главного ресурса регионального социально-экономического развития [Электронный ресурс] / В. В. Ложко // Проблемы современной экономики. – № 4(28). – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=24925> (дата обращения: 13.07.2019).
8. Максимова, В. Ф. Инвестиции в человеческий капитал: учебное пособие / В. Ф. Максимова. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 54 с.
9. Оценка эффективности службы персонала: критерии и методы [Электронный ресурс] / Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66231-qqq-16-m8-09-08-2016-otsenka-effektivnosti-služby-personala> (дата обращения: 27.02.2021).
10. Перова, А. А. Методы оценки эффективности службы управления персоналом организации / А. А. Перова // Инновационная наука. – 2015. – № 12-1. – С. 217-220.
11. Полутин, С. В. Влияние научно-технического прогресса на современное общество: региональный аспект / С. В. Полутин, А. В. Седлецкий // Регионология. – 2013. – № 1. – С. 60-70.
12. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни [Электронный ресурс] / Аналитический вестник. – 2016. – № 29 (628). – Режим доступа: <http://council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTuPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf> (дата обращения: 27.12.2020).
13. Социология: курс лекций / под ред. А. В. Миронова, В. В. Панферовой, В. М. Утенкова. – М.: Соц.-полит. журн., 1996. – 255 с.
14. Тоффлер Э. Шок будущего / Э. Тоффлер. – М.: Издательство АСТ, 2002. – 122 с.
15. Федосеев, В. Н. Управление персоналом организации: учеб. пособие / В. Н. Федосеев, С. Н. Капустин. – М.: Экзамен, 2004. – 368 с.
16. Чернявская, А. С. Формирование и развитие человеческого капитала как важнейший фактор инновационного развития организации / А. С. Чернявская // Молодой учёный. – 2019. – № 42 (280). – С. 239-241.
17. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000-2021. – Режим доступа: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 09.01.2018).
18. Человеческий капитал / Большой экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rus-economics-a-z.slovaronline.com/1608> (дата обращения 03.03.2021).