

УДК 338.242.2

**Смирнова П.В.**

*Королёвский институт управления, экономики и социологии*

## **ФОРМИРОВАНИЕ СПЕЦИФИЧЕСКОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

**P. Smirnova**

*Korolev Institute of Management, Economics and Sociology*

### **SPECIFIC HUMAN CAPITAL FORMATION IN AN ORGANIZATION**

*Аннотация.* В статье рассматриваются экономические аспекты внутрифирменного профессионального обучения, предлагается модель поведения фирмы (инвестиции в человеческий капитал) с учетом участия работников в затратах на обучение и получения выгод от них, устанавливается взаимосвязь профессионального обучения и текучести персонала, дается авторское определение специфического человеческого капитала и его содержания, определяются факторы, обуславливающие потребность предприятий в переподготовке персонала, количественно оценивается потребность в специфическом обучении в национальной экономике.

*Ключевые слова:* специфический человеческий капитал, внутрифирменное обучение, текучесть персонала.

*Abstract.* The article considers the economic processes of in-house professional training; a model of company behaviour (investments into human capital) has been suggested accounting employees' participation in both funding training and profiting from it; the interconnection has been established between professional training and staff turnover. The author suggests her own definition of specific human capital and determines factors influencing enterprise demand for staff re-training; national economy demand for specific training has been estimated.

*Key words:* specific human capital, in-house instruction, staff turnover.

В современных экономических условиях предприятия должны искать все новые пути повышения эффективности их функционирования и развития. В хозяйственный оборот вовлекается все больше ресурсов, и для того, чтобы предприятие продолжало быть конкурентоспособным на рынке, использование этих ресурсов должно носить не экстенсивный, а интенсивный характер. Одним из способов интенсификации использования трудовых ресурсов, обеспечивающих существенный вклад в конкурентоспособность предприятия, является профессиональное обучение.

Однако следует отметить недооцененность такой формы инвестиций в человеческий капитал, как подготовка на рабочем месте. Инвестор-фирма принимает решение об инвестировании в человеческий капитал работников только в том случае, если в результате инвестирования ее выгоды от обучения и повышения квалификации работника превысят получаемые последним выгоды от данных мероприятий.

Для того чтобы описать эту зависимость, следует сначала определить текущее поведение на рынке труда фирмы, максимизирующей свою прибыль, следующим уравнением<sup>1</sup>:

$$MP_t = W_t \quad (1)$$

где:  $MP_t$  – предельный продукт фирмы,  $W_t$  – заработная плата.

© Смирнова П.В., 2011

<sup>1</sup> Здесь и далее при описании поведения фирмы на рынке труда мы исходим из модели совершенной конкуренции

В каждом периоде, таким образом, равновесие на рынке труда будет определяться только текущими потоками денежных доходов (предельного продукта) и расходов (заработная плата). Такая ситуация возможна только в том случае, если не рассматривать зависимость между инвестициями в повышение предельного продукта в одном периоде и соответствующим его ростом в других периодах.

Для того чтобы учесть дополнительные затраты фирмы на подготовку работников, введем следующее уравнение:

$$MP_o + G = W_o + C, \quad (2)$$

где:  $MP_o$  – потенциальный предельный продукт фирмы,  $G$  – отдача от подготовки для осуществляющей ее фирмы,  $W_o$  – потенциальная заработная плата,  $C$  – альтернативные и прямые издержки на подготовку.

Описывая условия возникновения такого равенства, Г. Беккер разделяет подготовку работников на общую и специальную, в зависимости от того, какие знания и навыки приобретаются в результате ее прохождения [1].

Общая подготовка носит универсальный характер, и ее результаты могут быть применимы при работе в любой организации. Иначе дело обстоит с подготовкой специальной. Под специальной мы будем понимать такую подготовку, которая приводит к росту производительности труда в данной организации, но не приведет к росту производительности труда работника при смене им места работы.

Очевидным при сравнении общей и специальной подготовки становится тот факт, что выгодоприобретателем от инвестиций в нее в первом случае становится работник, а во втором – организация. Исходя из этого можно сделать вывод, что при осуществлении общей подготовки инвестором будет выступать в большинстве случаев работник, а при осуществлении специальной подготовки – организация.

Поведение фирмы-инвестора опишем с помощью уравнения:

$$MP_o + G \left[ = \sum_{i=1}^n \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t} \right] = W_o + C, \quad (3)$$

где:  $C$  – издержки подготовки, проводимой в начальный период,  $MP_o$  – альтернативный предельный продукт обучающихся,  $W_o$  – заработная плата обучающихся,  $W_t$  и  $MP_t$  – заработная плата и предельный продукт, соответственно, в период времени  $t$ .

Из этой формулы видно, что все издержки обучения и все выгоды от нее будет получать организация, в то время как доход работника будет неизменным. На практике часть затрат на специальную подготовку несет работник, соглашаясь в начальный период на более низкую заработную плату, с расчетом ее увеличения по мере роста предельного производимого им продукта.

Этот тезис подводит нас к тому, что обоюдная заинтересованность фирмы и работника в сохранении трудовых отношений в долгосрочной перспективе будет связана с ожидаемой текучестью персонала. Экономическое участие работников и разделение фирмой с ними издержек и выгод специальной подготовки будет приводить к снижению текучести персонала и, кроме того, к повышению совокупной отдачи от инвестиций в специальную подготовку. Остановимся подробнее на взаимосвязи экономического участия фирмы и работника в специальной подготовке и текучести персонала.

Рациональные фирмы будут выплачивать более высокую заработную плату тем работникам, которые имеют специальную подготовку, поскольку они сами несут часть издержек на нее и заинтересованы в максимальной – как по величине, так и по длительности – отдаче от инвестиций в работников. Этот тезис подтверждается исследованием Д. Минцера, который показывает, что рост заработной платы в течение трудовой биографии работников на 20-25% обусловлен инвестициями в специфический человеческий капитал [4].

Аналогичными мотивами будут руководствоваться и сами работники со специальной подготовкой, у которых будет меньше стимулов увольняться из такой организации в силу того, что, во-первых, они также заинтересованы в отдаче от собственных инвестиций

в подготовку и, во-вторых, их заработная плата в других организациях будет соответствовать заработной плате работников с общей подготовкой. Следовательно, общая текучесть персонала, как добровольная, так и вынужденная, должна быть отрицательно связана с объемом и уровнем специальной подготовки и, соответственно, с объемом специфических знаний, приобретаемых работником в организации. Исходя из сказанного, необходимо определить, что те знания, умения и навыки, которые могут быть использованы работником только в пределах данной организации или на данном рабочем месте, будут являться специфическим человеческим капиталом.

Попытаемся определить те показатели, которые будут характеризовать наличие специфического человеческого капитала, а также условия его формирования:

- специфический трудовой стаж (число лет работы в данной организации); возможность наличия связи между трудовым стажем и накопленным специфическим человеческим капиталом подтверждается Д.В. Нестеровой [3; 35];

- наличие формального специфического образования (прохождение внутрифирменных программ обучения и повышения квалификации); ниже в работе мы дадим оценку потребности работников в таких программах;

- бюрократичность организации; именно бюрократическая организация, в основу работы которой положены формальные правила и инструкции, будет наиболее требовательна к знакомству с ними и умению ими пользоваться.

Потребность во внутрифирменном профессиональном обучении может возникать в силу ряда причин, таких, как:

- динамическое изменение внешней среды;
- развитие внутренней среды предприятия;
- вертикальная и горизонтальная внутрифирменная мобильность и т. д.

Помимо таких объективно возникающих причин, внутрифирменное профессиональное обучение может быть связано со струк-

турными деформациями (перекосами) на локальном рынке труда и низкой востребованностью работников по их основной квалификации. В табл. 1 приведены исходные данные для оценки потребности населения в дополнительном образовании [4]. При расчете этой потребности было введено допущение, что при трудовой мобильности «вниз» – работники в меньшей степени нуждаются в приобретении дополнительных специфических знаний, так как обладают избыточным для данного вида деятельности образованием, в то время как при трудовой мобильности «вверх» – полученных общих знаний, как правило, специального характера, не хватает для осуществления руководящей деятельности.

Таблица 1

**Оценка потребности экономически активного населения РФ в дополнительном образовании**

1	Всего опрошенных	100,00%
	в том числе	
1.1	Работают по специальности диплома или по близкой к ней	49,60%
	в том числе	
1.1.1	Работают по специальности, но хотят сменить профиль деятельности	7,29%
1.2	Работают не по специальности	50,40%
	в том числе	
1.2.1	Трудовая мобильность “вниз”	24,10%
1.2.2	Трудовая мобильность “вверх”	16,40%
1.2.3	Не собираются работать по специальности	24,75%
	Всего нуждаются в дополнительном образовании	28,00%

Анализ результатов социологических исследований, посвященных изучению профессиональной трудовой мобильности, позволяет сделать вывод о том, что для 28% трудоспособного населения актуальным является вопрос повышения квалификации и приобретение специфических знаний, наличие которых не было обеспечено общей подготовкой. В том случае, если такую подготовку работники будут проходить не только в рамках учреждений образования, но и на рабочих местах, то фирма-организатор такого

обучения получит инструмент управления текучестью персонала. Это позволяет повысить эффективность затрат на управление персоналом, а сами работники, приобретая ценные для фирмы знания, имеют больше шансов на сохранение трудовых отношений с данным работодателем и рост оплаты труда по сравнению со среднерыночным. Таким образом, мы видим, что процедуры внутрифирменного обучения позволяют решать задачи социально-экономической направленности, обеспечивающие более эффективное, с общественной точки зрения использование ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
2. Краткие итоги обследования населения по проблемам занятости. Август 2008 // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL [http://www.gks.ru/wages/2008/avg\\_08.htm](http://www.gks.ru/wages/2008/avg_08.htm). (дата обращения: 18.12.2010).
3. Нестерова Д.В., Мальцева И.О. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10. М.: Изд. ВШЭ, 2009. 52 с.
4. Mincer, J., Jovanovic B., 1981, Labor Mobility and Wages, [in:] Rosen, S. (eds.), Studies in Labor Markets. Chicago/London, 21-63 p.