В современных условиях глобализации и информатизации, когда быстро расширяется доступ к новым технологиям, оборудованию, методам производства, невозможно разрабатывать и осуществлять конкурентную стратегию фирмы, основываясь только на таких факторах производства, как земля и капитал. Все больше компаний делают ставку на развитие принципиально нового фактора — человеческого потенциала, как бы объединяющего воедино предпринимательство, труд и информацию. «Производительный потенциал рабочей силы, помимо психологических, физических качеств и здоровья работников, включает ряд характеристик, определяющих уровень общего и специального образования, накопленный производственный опыт, общий культурный уровень развития, зависящий от всего комплекса жизненных условий».

Основной принцип кадровой политики практически всех ТНК — разнообразие подбора персонала и предоставление равных возможностей. Как показывает практика, рабочая сила, подобранная по такому принципу, дает возможность, во-первых, предугадать важные изменения на рынке; во-вторых, удовлетворять разнообразные потребности покупателей и партнеров; и, в-третьих, сохранять устойчивость компании в условиях глобализации. Конкурентоспособность и успешное развитие фирмы зависят от того, какие люди работают в ней, как они относятся к своей работе, как взаимодействуют друг с другом. Таким образом, компании нуждаются в талантливых, коммуникабельных, целеустремленных работниках.

C другой стороны, персонал также заинтересован в компаниях, предоставляющих максимальные возможности труда и личного развития. По данным Times Online, среди работников, считающих, что их работа способствует их личному росту, лишь 4% готовы ее бросить, тогда как среди тех, кто уверен, что перспективы их развития в компании отсутствуют, готовы уволиться 73%. Повышения перспектив и условий труда осуществляется как раз за счет вложения в человеческий капитал персонала. Таким образом, в этом процессе заинтересованы обе стороны — и работники, и работодатели.

Заметим также, что и общество в целом заинтересовано в развитии человеческого капитала: ведь чем образованнее, интеллигентнее, здоровее люди, чем больше они удовлетворены своей жизнью и нацелены на развитие, тем устойчивее и все общество, тем ниже вероятность социальных потрясений, ниже число преступлений, болезней.

В связи со всем вышесказанным в конце ХХ — начале XXI вв. наблюдается тенденция *увеличения инвестиций компаний в человеческий капитал*. Согласно данным компании EUROnline, инвестиции европейских корпораций в человеческий капитал составляют приблизительно 7 ‑ 14% совокупных затрат на труд, и это число продолжает стремительно расти.

Основная цель предлагаемой работы — проанализировать способы осуществления этих инвестиций, их положительный эффект, перспективы. Мы остановимся на таких сферах, как инвестиции в потенциальных работников, тренинги и дополнительное образование, условия труда, а также поддержка семей работников и работников, вышедших на пенсию.

**I. Инвестиции в потенциальных работников**

Инвестиции в человеческий капитал начинаются с поиска объектов инвестирования, т.е. потенциальных работников. Большинство компаний выделяют огромные средства на проведение различных интервью, собеседований для отбора лучших специалистов в своей области. Некоторые фирмы (а их число с каждым годом увеличивается) идут дальше и способствуют профессиональному развитию своих потенциальных работников. Речь идет о мероприятиях для студентов и школьников, проводимых компаниями, а также о сотрудничестве корпораций с различными общественными организациями.

***Мероприятия для студентов и школьников***

Мероприятия для студентов и школьников включают в себя различные соревнования по профильным дисциплинам, стажировки в корпорации, проведения летних и зимних учебных сборов.

Соревнования в основном проводятся IT компаниями, заинтересованными в поиске, поддержке и последующем привлечении к себе на работу молодых талантливых специалистов. Очень часто компании выступают спонсорами школьных и студенческих первенств по программированию различного уровня (например, ACM International Collegiate Programming Contest, TopCoder и проч.). Некоторые крупные компании спонсируют проведение студенческих олимпиад по экономическим и другим общественным дисциплинам.

Наиболее перспективным студентам фирмы предлагают пройти оплачиваемую стажировку, в ходе которых молодые специалисты имеют возможность познакомиться с практической стороной изучаемого ими предмета, спецификой работы в отрасли и конкретно в фирме и принять решение о выборе постоянного места работы.

Летние и зимние учебные сборы, организуемые или спонсируемые различными компаниями, чаще всего проводятся по точным дисциплинам, особенно по олимпиадному программированию, и представляют собой серию лекций и олимпиад для одаренных школьников. В ходе сборов определяется состав команд для участия в различных международных первенствах. Лучшие участники получают гранты и призы от компаний-спонсоров.

***Сотрудничество с общественными организациями***

Проводя кадровую политику Diversity and Inclusion, компании стремятся найти уникальных и непохожих друг на друга работников, в связи с чем одна из их целей — увеличение участия в их бизнесе талантливых представителей различных меньшинств, а также специалистов-женщин. Например, компания Cisco сотрудничает с такими общественными организациями, как 100 Black Men, Anita Borg Institute for Women and Technology, Chinese Institute of Engineering, GlobeWomen, Gay Lesbian Straight Education Network, Society of Hispanic Professional Engineers и т.д. С помощью этих организаций Cisco находит людей с нестандартными взглядами, образом мышления — как раз таких, которые и необходимы компании.

Составной частью каждого из вышеперечисленных пунктов являются корпоративные стипендиальные программы (Scholarships). Корпорации осуществляют финансовую поддержку талантливой молодежи для мотивации обучения молодых специалистов, развития их профессиональных качеств, а также с целью предоставления равных возможностей женщинам и различным меньшинствам.

Таким образом, компании как бы закладывают основу своего человеческого капитала. Следующий шаг — это его развитие.

**II. Тренинги и дополнительное образование**

Многие современные компании считают, что знания, полученные человеком в вузе, не имеют большого значения для его будущей работы. Например, одна из ведущих мировых консалтинговых компаний, McKinsey, утверждает, что для нее «сильные аналитические способности и лидерские качества человека важнее его знаний». Бóльшая часть навыков, необходимых работнику, приобретается в ходе практики, а также благодаря тренингам и дополнительному образованию вне фирмы.

***Практика***

Основой необходимых для работы знаний считается *практика*. Современные компании уделяют большое значение обучению в процессе работы и стараются максимизировать знания, приобретаемые сотрудником, а также помочь ему, если накопленных знаний недостаточно. Так, в компании McKinsey каждый молодой сотрудник закреплен за более опытным коллегой, который может подсказать решение сложной проблемы и направить карьерный рост подопечного.

***Тренинги***

Профессиональная подготовка работника с помощью *тренингов* осуществляется на каждой ступени его карьерной лестницы и обычно состоит из следующих частей:

* Приобретение профессиональных навыков и знаний

На первом этапе новичок знакомится с правилами жизни в компании, учится взаимодействовать со вспомогательными и административными службами. Далее работник осваивает методы решения задач и принципы работы компании, получает знания по конкретной функциональной области.

* Навыки работы в команде

На втором этапе новый сотрудник получает представления о корпоративных ценностях, основах работы в команде. Более опытный работник совершенствует свои навыки сотрудничества, а также знакомится с новыми коллегами. Считается, что успех компании напрямую зависит от качества взаимодействия ее непохожих друг на друга сотрудников (принцип Diversity and Inclusion), в связи с чем этому этапу уделяется особое значение. Многие фирмы проводят серии командных тренингов для целых отделов.

Укрепление связей между сотрудниками зачастую осуществляется и в неформальной обстановке — при проведении корпоративных праздников, спортивных мероприятий, совместных поездках на отдых за границу. Интересно отметить, что подобной политики придерживаются не только крупнейшие, но также и средние предприятия.

* Навыки лидерства

Навыки лидерства необходимы сотруднику любого уровня, однако для руководителей они являются императивом, поэтому, чем более высокую должность занимает работник, тем больший акцент делается на совершенствование его лидерских способностей. Очень часто курс тренингов для руководителей включает изучение различных стилей менеджмента, способов урегулирования конфликтных ситуаций, убеждения и организации коллективной работы с последующей отработкой полученных навыков на практике — в ситуациях, имитирующих работу с клиентами.

***Дополнительное образование***

Некоторые компании для повышения компетентности своих лучших работников оплачивают их *дополнительное образование* в ведущих вузах мира. При этом фирмы, безусловно, имеют значительные издержки — это и стоимость проживания и обучения сотрудника за границей, и упущенная прибыль от его работы, и необходимость поиска его замены. Однако такое капиталовложение оказывается весьма полезным: в итоге компания получает собственных высококлассных специалистов, увеличивает производительность труда и стимулирует своих сотрудников, повышает свой авторитет среди клиентов и потенциальных работников.

Согласно исследованию, проведенному Ритой Алмедиа (Rita Almeida) совместно с Педро Карнейро (Pedro Carneiro), норма дохода на капитал, вложенный компанией в образование и профессиональную подготовку персонала, составляет приблизительно 8,6%. Таким образом, образование сотрудников представляет собой перспективную сферу инвестирования капитала компаний.

**III. Условия труда**

Любой сотрудник будет работать гораздо эффективнее, если ему нравится его работа и ничто не мешает сосредоточиться на ней. Это прекрасно понимают современные компании и не жалеют средств на создание условий труда для своих работников, приближенных к идеальным. Рассмотрение всех инициатив фирм в этом вопросе представляется достаточно сложной задачей, поэтому мы остановимся лишь на ключевых и наиболее интересных из них.

***Максимально удобное рабочее место***

Еще в начале ХХ в. Ф. Тейлор, осознав прямую зависимость производительности труда от удобства рабочего места, ввел ряд мер по оптимизации трудового пространства на предприятиях Форда. Сейчас эту проблему стараются решать практически все компании, как крупные, так и мелкие. Например, небольшое техасское рекламное агентство Blanchard Schaefer сделало для своих сотрудников «тихую комнату» ‑ простое помещение, не оборудованное электроникой, в котором можно спокойно сесть и подумать.

***Предоставляемая техника***

Для успешной реализации проектов своих сотрудников компании предоставляют большое количество первоклассной техники. Например, из 65 тысяч работников компании Cisco более 23 тысяч имеют бесплатное домашнее подключение к Интернету, многие снабжены корпоративными ноутбуками, мобильными телефонами. Всем работникам предоставлена услуга голосовой почты, IP-телефонии и др.

***Гибкий график работы***

Чтобы добиться высоких результатов, нужно работать с огромным желанием и целеустремленностью. Так считают и ведущие мировые ТНК, предоставляя своим работникам возможность трудится по гибкому графику (неполная рабочая неделя, разделение обязанностей одного сотрудника двумя людьми, работа из дома и т.д.), то есть так, как они хотят, и тогда, когда они хотят. Интересной инициативой с этой точки зрения является «20% project» компании Google: сотрудники имеют возможность проводить до одной пятой своего рабочего времени, занимаясь исключительно интересующими их проектами. Отметим, что именно благодаря этой инициативе были созданы такие продукты, как GMail и Google News, завоевавшие лидирующие позиции в своих нишах.

***Клубы по интересам***

Проводя политику Diversity and Inclusion, компании стараются создать для своих сотрудников атмосферу понимания и поддержки независимо от политических, религиозных, социальных и т.п. взглядов последних. С этой целью корпорации Google и Cisco создают различные объединение работников, среди которых объединения женщин, объединения чернокожих сотрудников, объединения сотрудников с нетрадиционной сексуальной ориентацией и т.д. В таких компаниях найдется место любому сотруднику; важны лишь креативность плюс желание работать.

***Прочие инициативы***

Корпорация Google считается лидером в области создания благоприятных условий труда, что подтверждается первым местом компании в рейтинге Fortune’s 100 Best Employers To Work For. Среди многочисленных преимуществ, которые получают ее работники, можно перечислить полное медицинское страхование, оплачиваемый восемнадцатимесячный отпуск по беременности и родам, собственные спортивные центры, бесплатное высококачественное питание. В компании существует правило, согласно которому сотрудники в любой момент времени должны находиться на расстоянии не более 100 футов от еды.

Подобные привилегии для работников способствуют не только повышению производительности их труда, но и повышают авторитет компании, помогая привлекать все больше и больше талантливых и трудолюбивых людей.

**IV** **. Поддержка семей работников и неработающих пенсионеров**

При выборе места работы для человека имеет значение не только заработная плата, но также и социальные гарантии и привилегии для членов его семьи. Кроме того, важным представляется и качество жизни сотрудника после выхода на пенсию. Современные корпорации стараются и в этом отношении предоставить своему персоналу наилучшие условия, и потому вкладывают большие суммы денег в разработку, развитие и применение на практике программ поддержки семей работников и неработающих пенсионеров.

***Поддержка семей работников***

Некоторые компании, например, McKinsey and Company, предоставляют страхование жизни и здоровья всех членов семьи работника. Более частой практикой является организация летнего отдыха семей сотрудников, аренда спортивных центров, бассейнов, баз отдыха, иногда даже целых кинотеатров для работников и их родственников. Служащие компаний вместе с семьями имеют возможность принять участие в разнообразных спортивных соревнованиях, культурных мероприятиях.

***Поддержка неработающих пенсионеров***

Многие компании стремятся повысить уровень социальной защищенности своих бывших работников. Так, в ОАО «Акрон» пенсионеры имеют возможность поправить свое здоровье в оздоровительных учреждениях, получают дополнительную материальную помощь. Администрация фирмы выделяет средства на проведение различных мероприятий для своих ветеранов.

Инвестиции в человеческий капитал, подобные описанным выше, не приносят прямого дохода компаниям, но способствуют повышению популярности фирмы среди работников и авторитета среди партнеров и потенциальных сотрудников.

**Заключение**

Итак, основываясь на вышеизложенной информации, можно сделать вывод о том, что инвестиции в человеческий капитал

* выгодны и работодателям, и работникам, и обществу в целом;
* затрагивают различные аспекты жизни работника, среди которых наиболее важные — работа, образование, семья, досуг;
* способствуют предоставлению равных возможностей всем работникам компании вне зависимости от происхождения, взглядов, предпочтений и т.п.;
* помогают молодым специалистам раскрыть свои возможности и выбрать сферу деятельности;
* в условиях глобализации являются одним из главных способов повышения конкурентоспособности компании, а также ее авторитета в глазах партнеров и работников.

В настоящее время в мире далеко не все компании осуществляют инвестиции в человеческий капитал, и лишь немногие (в основном крупные и крупнейшие) идут дальше проведения профессиональных тренингов. Однако отличительные черты вложений в потенциал работников дают основания предполагать, что в долгосрочном периоде следует ожидать увеличения их роли в мировой экономике. Через несколько лет вполне вероятно их удвоение, а через 10-15 лет возможно появление отчетности компаний по инвестициям в человеческий капитал наравне с существующими финансовыми отчетностями.

Так или иначе, инвестиции в человеческий потенциал являются одним из главных положительных последствий глобализации и способствуют развитию человечества в планетарном масштабе.