

## **ПОЛИТИКА ВНУТРИФИРМЕННОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Эмпирической основой для анализа политики внутрифирменного инвестирования в развитие человеческого капитала является совокупность затрат предприятий на внутрифирменное обучение. Данный анализ был проведен в рамках оценки системы внутрифирменного обучения работников предприятий промышленности в Беларуси (исследовательский период: 2003—2005/06 гг. и 2012 г.). Затраты предприятия на внутрифирменное обучение, согласно теории человеческого капитала, следует считать внутрифирменными инвестициями в специфическую часть данного капитала. В качестве таких инвестиций определен процент расходов на образование, переподготовку и повышение квалификации работников от всех затрат на персонал.

Предприятия демонстрируют разную динамику затрат на внутрифирменное обучение. Причем в границах исследовательского периода эта динамика принципиально не изменилась: предприятия, которые тратили на внутрифирменное обучение больше остальных, увеличили эту статью расходов, а предприятия, чьи затраты были невелики, сократили их.

Полученные оценки позволили сделать следующие заключения:

- в отраслях промышленности сложилась своя политика внутрифирменного обучения. В машиностроительной отрасли четко видна тенденция к сокращению расходов на обучающую деятельность предприятий (если в 2003 г. максимум составил 0,9 %, то в 2012 г. только 0,4 %). Однозначный тренд на предприятиях нефтехимии — рост расходов на внутрифирменное обучение. На предприятиях легкой промышленности наблюдается стабильная политика расходов на внутрифирменное обучение в среднем 1 и 0,3 %;

- период 2005—2007 гг. для исследуемых предприятий нефтехимии характеризовался процессами модернизации и численной оптимизации списочного состава. Данные процессы стали причиной роста внутрифирменных инвестиций в обучение персонала, так как требовались работники качественного нового профессионально-квалификационного уровня;

- на некоторых предприятиях пищевой промышленности и предприятиях промышленности строительных материалов заметны неоднозначные скачки расходов на внутрифирменное обучение. На этих предприятиях последовательно имели место сначала процесс численной оптимизации (при котором произошло сокращение расходов на обучение), затем процесс перераспределения работников с новыми компетенциями на освободившиеся вакансии, что стало причиной роста расходов на внутрифирменное обучение. На предприятиях промышленности строительных материалов данный процесс сопровождался частичной модернизацией производства.

Предприятия промышленности предпочитают инвестировать первичное образование собственных работников (максимальные значения составили 1,5 и 1 % всех затрат на персонал). На переподготовку и повышение квалификации предприятия тратят не более 0,4 %. Недооценка данного вида внутрифирменного обучения на некоторых предприятиях выражается и в чрезмерно малых расходах (0,01—0,02 %).

Таким образом, на предприятиях разных отраслей промышленности формируется принципиально разная политика внутрифирменного инвестирования в развитие человеческого капитала. На формирование этой политики оказывают влияние внутрипроизводственные факторы (например, численная оптимизация персонала). Общий процент всех расходов на внутрифирменное обучение не превышает 2 %, что адекватно среднестатистическому уровню таких расходов в промышленности Беларуси.

Предприятия предпочитают инвестировать в первичное образование собственных работников и недоинвестировать в дополнительное профессиональное образование (переподготовку и повышение квалификации). Однако стабильность расходов предприятия на профессиональное образование является свидетельством того, что оно является более прогрессивным и эффективным.