

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

А. О. Ефремова

Белорусский государственный университет, г. Минск;

hannahefremova@gmail.com;

науч. рук. – Е. С. Ботеновская, канд. экон. наук, доц.

Человеческий потенциал, в качестве отдельного экономического фактора, стал активно исследоваться и использоваться во всех сферах мировой экономики. С учетом особенностей инвестиций в его развитие, оценка уровня инвестирования должна способствовать получению качественной характеристики результативности всей социально-экономической системы. В статье рассматривается сущность человеческого потенциала, описывается механизм его формирования, реализации и развития в международном бизнесе. Целью работы выступает выявление наиболее популярных методов воздействия международных компаний на человеческие ресурсы.

Ключевые слова: человеческий потенциал, человеческие ресурсы, человеческое развитие, управление кадрами, индекс человеческого развития.

В процессе экономического роста человеческий потенциал выступает как один из наиболее значимых аспектов, который исследовался учеными-экономистами с начала XX века. Человеческий потенциал рассматривается в процессе роста не только как причина, но и как эффективно воздействующий на экономический рост и развитие фактор. Существование и отнесение большого внимания концепции человеческого потенциала возникает благодаря важной роли человека, которая в современном мире выражается как в увеличении материального благосостояния на различных уровнях, так и в возможности получения желаемой работы и, в целом, максимально комфортного уровня жизни с достойным доходом, высоким качеством и уровнем образования, возможности постоянного развития личных талантов и способностей.

По определению И. Соболевой, человеческий потенциал – это накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемой в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей.[1] С другой стороны, человеческий потенциал также отмечают в качестве общественной характеристики, которая несет в себе описание возможности населения к получению новых знаний, умений, навыков – всего, что можно отнести к человеческому капиталу, как категории, позволяющей получать экономическую выгоду от вложенных инвестиций.

Развитие человеческого потенциала в настоящее время сопровождается двумя типами преобразований. С одной стороны, это улучшение

условий жизни и социальный рост населения, а, с другой стороны, это также повышение конкурентоспособности каждого отдельного индивида, в том числе на уровне компании и на международном уровне. [2] Сюда включены краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные цели, которые определяются индивидуально для разных стран с учетом особенностей экономического, социального, политического развития, а также иных важнейших факторов.

На данный момент, исследуя тенденции развития человеческого потенциала в мировом пространстве, наблюдается повышение роли индивида как одного из макроэкономических драйверов, способных оказать значительное влияние на развитие экономического потенциала страны. Важным будет отметить аспект технологического развития стран, что создает благоприятные условия для стабильно высоких темпов экономического роста. Непосредственная взаимосвязь человеческого и социального капиталов определяет необходимость своевременной реакции экономик стран мира на определенные вызовы, исходящие от такого понятия, как человеческий капитал.

Описание человеческого развития требует комплексного подхода, учитывающего как качественные, так и количественные характеристики. Качественное описание человеческого потенциала подразумевает детальное изучение согласованности его компонент, степени адаптации под изменяющиеся условия окружающей среды, сочетание инновационной компоненты с традиционной, масштаб распространения, эффективность реализации человеческого потенциала при достижении целей. Количественная характеристика человеческого потенциала особое внимание относит к изучению внутренних и внешних факторов, которые оказывают влияние на три важнейших направления – образование, здоровье и доход. Отсюда возникает необходимость агрегирования трех показателей для получения конечного результата в виде индекса человеческого развития, который, в свою очередь, позволит произвести количественный анализ показателя.

Рейтинг по индексу человеческого развития разделен на отдельные категории стран, среди которых страны с очень высоким уровнем человеческого развития, страны с высоким уровнем человеческого развития, страны со средним уровнем человеческого развития и страны с низким уровнем человеческого развития. Оценку «1» будет иметь страна с идеальными показателями в каждом из исследуемых компонентов, оценку «0» же будет иметь страна с минимально заложенными в исследование показателями. К идеальным показателям, стране, с оценкой «1» будет относиться страна со средней продолжительностью жизни, равно 85 лет, со 100% грамотностью населения, ВВП, равным 40000 долларов США на душу населения по паритету покупательской способности. Оценка «0»

будет означать среднюю продолжительность жизни, равную 25 лет, полностью неграмотное население без образования (то есть 100%) и ВВП на душу населения, принятое за минимально допустимое значение в исследовании ПРООН – 100 долларов США. [3]

Для международных компаний крайне важным становится поиск наиболее эффективных восстановительных мер для сохранения уже созданной базы для успешного функционирования производства. В связи с этим, возникает необходимость быстрой адаптации под меняющиеся условия окружающей среды, а в особенности важным становится создание тщательно продуманной стратегии восстановления после пандемии и использование передовых технологий и альтернативных способов воздействия на собственный персонал для дальнейшего успешного развития человеческого потенциала в рамках своей организации.

Уже сейчас в крупнейших международных компаниях мира существует огромное количество программ обучения для сотрудников, качество человеческого потенциала которых постоянно повышается и характеризуется высокой степенью адаптации к изменяющимся условиям окружающей среды и мировому инновационному прогрессу. Без отнесения должного внимания развитию персонала, крупнейшие международные компании не смогли бы длительное время занимать ведущие позиции на мировом рынке ввиду появления новых более развитых в сфере инновационного развития игроков с более талантливым кадровым составом.[4] Из этого следует, что инвестиционная деятельность международных компаний в область человеческих ресурсов наглядно демонстрирует пример правильно организованной стратегии для постоянного увеличения экономического результата.

Стоит отметить, что большинство крупнейших международных компаний с высоким показателем дохода располагаются в США и демонстрируют стабильно высокие результаты в сфере управления человеческими ресурсами (табл.). Это объясняет необходимость использования стратегий данных компаний в качестве примера для подробного изучения. В части корпоративного обучения каждая из компаний представляет определенный набор программ, которые обеспечивают сотрудникам постоянное развитие и пополнение списка навыков, которые они могут эффективно применять в процессе работы. Более того, крупные компании осознают всю важность постоянной переподготовки и повышения квалификации своих сотрудников, так как человеческие ресурсы играют одну из ключевых ролей в процессе организации производства. [5]

**Список крупнейших международных компаний и динамика их дохода
в 2019-2021 гг.**

ТНК	Доход в 2019 г., млрд. USD	Доход в 2020 г., млрд. USD	Доход в 2021 г., млрд USD
Apple	142,3	137,7	191,9
Microsoft	125,84	143,01	168,1
Alphabet	161,8	182,29	257
Kraft Heinz	25,0	26,12	26
Procter & Gamble	67,7	71,0	76,118

Примечание: собственная разработка на основе отчетов международных компаний

Современная ситуация в мире определяет человека как самого мощного двигателя экономики всех уровней. Для того, чтобы международная компания демонстрировала высокие результаты в долгосрочной перспективе, человеческий ресурс, как важнейший ресурс организации любого бизнеса, должен подвергаться постоянному развитию. Это значит, что человеческий потенциал международной компании необходимо адаптировать под конкретные цели, которые должны видоизменяться с течением времени. Все изменения в компании должны сопровождаться перестроением человеческого потенциала таким образом, чтобы его в результате его реализации компания получала максимально возможный эффект.

Библиографические ссылки

1. *Соболева, И. В.* Воспроизводство человеческого потенциала: теория, методология, приоритетные направления: автореферат дис. доктора экономических наук / Институт экономики РАН – Москва. –2006. – 46 с.
2. *Иванов, О. И.* Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. — СПб.: Скифия-принт. 2013. —336 с.
3. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19 [Electronic resource] / World Bank. – Mode of access: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> – Date of access: 28.04.2022.
4. *Кибанов, Л.Я., Баткаева, П.Л., Митрофанова, Е.Л., Ловчева, М.В.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ под ред. Л.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009. — 524 с.
5. Corporate mobility and Talent Recruitment Trends [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.northamerican.com/docs/default-source/Corporate/corporate-mobility-and-talent-acquisition-study-final-7-17-18.pdf?sfvrsn=e0af4fef_4 – Date of access: 28.04.2022.