

ность благодаря тому, что жители региона имеют необходимые ресурсы для овладения специфической информацией, знаниями и технологиями, которые могут быть реализованы в рамках различных инновационных проектов.

Список литературы:

1. Портер М. Конкуренция / Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2005.
2. Герасименко О.Н., Юняева М.А. К вопросу исследования привлекательности территории // Современные аспекты экономики. – СПб.: СПбУЭФ, 2005. – С. 51-60.
3. Рабочая книга социолога. – М., 1983.
4. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. – М., 2001.
5. Аитов Н.А. Социальное развитие регионов. – М., 1985.
6. Рязанцев И.П., Завалишин Т.Ю. Теоретические основания социологии региона // Социология. – 2007. – № 2. – С. 30-45.
7. Коломиец Т.И. Глобализация и регионализация как тенденции современного мирового развития // Вестник Томского гос. пед. ун-та. – 2003. – Вып. 5. – Сер. Экономика. – С. 25-27.

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЯМИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

© Письменная С.В.*

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород

Эта работа о сущности и специфике инвестиций в человеческий капитал в современных условиях. Исследуется, что такое человеческий капитал, из каких элементов он состоит и почему необходимо в него инвестировать, а также рассматривается взаимосвязь инвестиций в человеческий капитал и инновационного прорыва как на уровне организации, так и на уровне государства

Все мы помним известное выражение М. Горького, вложенное в уста героя пьесы «На дне»: «Человек – это звучит гордо». Однако, в сфере управленческих технологий отношение к человеку как важному элементу социальной, технологической, научной, производственной, экономической модернизации во времена написания пьесы (конец XIX – начало XX века) не осознавалось в полной мере ни обществом, ни политиками, ни промышленниками, ни учеными. Хотя именно к концу XIX века относятся первые научные труды по рассматриваемой нами теме. Человек в те времена, однозначно, не был капи-

* Магистрант

талом, а инвестиции в людей не рассматривались в качестве стратегического направления. Хотя у отдельных российских промышленников (Т.В. Прохорова – основателя Трехгорной мануфактуры; Ф.А. Гучкова – владельца ткацкой фабрики; С.В. Морозова – основателя Никольской мануфактуры; Л. Кнопа – основателя Кренгольмской мануфактуры; Рябушинских – ведущих промышленников и финансистов; Бахрушиных – основателей русской кожевенной промышленности и др.) было осознание того, что техническая революция на стыке веков требовала грамотных, здоровых, культурно развитых работников, поэтому они открывали для детей рабочих и самих рабочих школы, училища, сокращали рабочий день, запрещали работникам пьянствовать, прогуливать и сквернословить, строили благоустроенное, теплое жилье, приюты, театры для рабочих, больницы, ясли, аптеки, стадионы, создавали спортивные команды.

Сегодня подобную деятельность мы отнесем к инвестициям в человеческий капитал. Определим сущность понятий «человеческий капитал» и «инвестиции в человеческий капитал». Исследованием этих категорий, в качестве научного и научно-практического интереса, первыми активно занялись во второй половине XX века западные ученые: психологи, философы, экономисты, политологи, социологи, управленцы, демографы. При этом до сих пор так и не выработаны единые, устраивающие абсолютное большинство, определения. Хотя все публикации, в том числе и междисциплинарные, относят «человеческий капитал» (далее – ЧК) к особому виду нематериального капитала, инвестировать в который также необходимо, как и в реальный, физический капитал. Кандидат экономических наук, заведующая кафедрой менеджмента и маркетинга Московской финансово-юридической академии С.А. Алексеева и кандидат технических наук, доцент кафедры управления проектами университета «Дубна» И.А. Квасов в статье «Маркетинг человеческого капитала» [1, с. 26-27] дают простую и четкую характеристику того, как в динамике изучались, рассматривались, формулировались понятия «человеческий капитал» и «инвестиции в человеческий капитал». Они напоминают, что «первые авторы концепции человеческого капитала стремились, скорее, объяснить и отстоять идею важной роли неосязаемых, неотделимых от человека активов в создании совокупного общественного продукта, нежели дать четкое определение понятию «человеческий капитал». Последующие исследователи в рамках данного научного направления пытались более четко разграничить понятия «материальные ресурсы» и «человеческий капитал», показать всю уникальность категории «человеческий капитал». За прошедшие годы ими было сделано немало, однако следует заметить, что канонический термин «человеческий капитал» не выработан до сих пор.

В формулировании сущности указанных понятий важно, на наш взгляд, определиться: или акцент будет сделан на факте обладания ЧК, или будут исследоваться разные уровни эффективности, отдачи от использования ЧК, либо будет развиваться мысль о том, что ни одному человеку на Земле от рож-

дения этот особый капитал не дарован просто так, его необходимо искусственно воспроизводить, целенаправленно создавать, прилагая немалые усилия, в том числе материальные и организационные, а также и собственные, личные. Это означает, что каждый человек обязан инвестировать в самого себя, равно как и работодатели обязаны инвестировать в свой персонал. Нам представляется интересным определение, данное в сборнике «Благополучие наций: Роль человеческого и общественного капитала» («The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital»): «человеческий капитал – это знания, компетенции и свойства, воплощенные в индивидах, которые способствуют созиданию личностного, социального и экономического благополучия» [2, с. 28]. Несмотря на весьма общий характер данного определения, в нем четко прослеживается мысль о взаимосвязи развитой, приносящей пользу личности и благополучия общества. Одним из самых известных исследователей ЧК является профессор Чикагского университета, лауреат Нобелевской премии Г.С. Беккер. Кстати, один из своих ключевых трудов «Человеческий капитал» («Human Capital») он написал еще в 1964 году. По мнению Беккера, экономический подход дает целостную схему для понимания человеческого поведения. Согласно подсчетам Беккера, инвестиции в человеческий капитал в США приносят более высокую норму процента, чем инвестиции в ценные бумаги. Как аналитик, ученый полагает, что человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. В своей статье «Экономический анализ и человеческое поведение» ученый приводит определение сущности человеческого капитала, путей его формирования, которое очень часто цитируется исследователями: «Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах» [3, с. 39]. Мы согласимся с авторами указанной выше статьи, что современное понимание ЧК гораздо шире. Сюда можно отнести не только знания, навыки и компетенции, которые приобретены индивидом и используются им в профессиональной сфере, но весь набор личностных качеств, мировоззрение, ценностные ориентации. Эти элементы ЧК также влияют на результаты индивидуальной профессиональной деятельности и на развитие общества и экономики.

Человеческий капитал, как мы уже отмечали выше, – это хотя и специфический, но все-таки капитал. Значит, и в отношении ЧК надо исходить из того, что это некоторый запас благ, которые при накоплении приносят доход благодаря инвестициям. Очевидно, что аналогично материальному, физическому капиталу, инвестициями в ЧК можно и нужно управлять, получая на выходе, прежде всего, экономический эффект. Теоретики человеческого капитала подчеркивают в своих исследованиях, что есть взаимосвязь между

уровнем образования, физическим здоровьем, качеством обучения, объемом производственного опыта и заработной платой. Более того, они отмечают, что расходы на модернизацию качеств и характеристик работника можно рассматривать именно как инвестиции, т.к. текущие издержки, затраты будут «многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем».

С данными теоретическими выкладками преимущественно зарубежных авторов (в частности, с тем же Г. Беккером, К. Макконнеллом, С. Брю, Л. Туроу, Т. Шульцем) трудно не согласиться. Однако, практика и реалии новой российской экономики говорят об обратном: отсутствие корреляции между уровнем образования, профессиональным опытом и карьерой, зарплатой; отсутствие достаточного количества предложений на рынке вакансий с высшим, средне-специальным образованием; нарушения Трудового, Уголовного кодексов, Конституции страны в отношении работников; прием на работу, назначение на посты не по принципу экономической, производственной эффективности, а по принципу личной преданности, родства, кумовства. В итоге – отток из страны высокообразованных, перспективных специалистов, ищущих материального благополучия и стабильности. Более того, по данным социологов (ВЦИОМ, Левада-центр) каждый пятый россиянин хотел бы жить за границей. Это стало известно в результате опроса Левада-центра, проведенного 25-29 мая 2012 года среди 1604 человек в 130 населенных пунктах страны. Около года назад этот же центр получил почти аналогичные результаты: тогда страну были готовы покинуть 22 % россиян [4]. Это – высокообразованные люди, молодые ученые, профессионалы в области техники и технологии – инженеры, механики, лаборанты, градостроители, планировщики транспортных узлов, программисты. Среди представителей рабочих специальностей чаще всего значатся машинисты, газосварщики, электросварщики, газорезчики и кулинары. Ту же тенденцию отметил и ВЦИОМ в ходе своих опросов. Большинство потенциальных эмигрантов объясняют свое желание уехать в другую страну стремлением улучшить условия жизни и реализовать себя [5].

С мнением коллег согласны и социологи РАН. В июне 2011 года Институт социологии РАН и Фонд имени Ф. Эберта в России представили масштабный доклад «20 лет реформ глазами россиян». Помимо настроений россиян относительно социального, экономического и политического климата в стране, социологи выяснили, насколько сильны настроения эмиграционные. Результаты оказались пессимистичными. Около половины россиян признали, что хотели бы либо уехать за границу на постоянное место жительства, либо найти там временную работу, или хотя бы пройти стажировку. Директор Института социальной политики и социально-экономических программ НИУ-ВШЭ С. Смирнов отмечает, что «хотят уехать 50 %, реально уедут 5-7 %, но и это критично. С точки зрения прогресса мы отстаем, именно потому, что происходит утечка мозгов. Если она будет продолжаться, мы останемся с сырьевой экономикой, будем потребительской страной с доходами на приемлемом

уровне, решим проблему бедности, но претендовать на статус мирового инновационного лидера бесполезно» [6]. Опрос, проведенный исследовательским центром портала SuperJob.ru, также зафиксировал желание 53 % респондентов уехать на работу за границу (из них 63 % – это мужчины с высшим образованием) [7]. Аналитики без устали на семинарах, конференциях, в теоретических и прикладных трудах указывают на то, что техническая модернизация России, о которой сегодня чаще всего говорят власти, невозможна без модернизации социальной, которая подразумевает реформу отношений между обществом, государством и бизнесом. Критерий же успешной социальной модернизации – это повышение качества человеческого капитала. Более того, в постиндустриальном обществе конкуренция перемещается с рынка ресурсов в сферу компетенций, информации и услуг.

Только относительно небольшое количество российских компаний и организаций системно инвестируют в персонал, в человеческий капитал, т.е. занимаются управлением указанными инвестициями. Осознанно вкладывают в образование, профессиональное, спортивное развитие, медицинское обслуживание, миграционные возможности работников, их культурный и мировоззренческий рост. Сегодня это проходит в рамках социальной ответственности бизнеса, социального партнерства. При этом такие социальные инвесторы понимают высокий уровень рисков: твои средства, вложенные в работника, могут начать приносить экономическую выгоду другим участникам рынка, другим организациям. Тем не менее, ответственные работодатели идут на такие риски и чаще всего, оказываются в выигрыше.

Таковы и некоторые белгородские предприятия, организации, государственные учреждения. Например, в конце мая 2012 года молодые специалисты Белгородского цементного завода в ходе тренинга «Личная эффективность» учились деловой переписке, общению, правильной аргументации, а также умению расставлять приоритеты в выполнении производственных задач, ставить цели по SMART и эффективно планировать время с помощью диаграммы Ганта. По мнению генерального директора ЗАО «Белгородский цемент» В. Хлудеева, «молодые специалисты – это без преувеличения будущее наших предприятий. Мы понимаем, насколько важно преумножать интеллектуальный капитал, ведь сотрудник представляет интерес для компании в первую очередь своими знаниями, опытом, навыками, способностями, отношениями и связями. Подобно капиталу физическому интеллектуальный капитал может устаревать и обесцениваться» [8]. Данное предприятие входит в международный холдинг «ЕВРОЦЕМЕНТ групп», где высокие стандарты продукции поддерживаются не только за счет модернизации производства и контроля качества, но и непрерывного обучения коллектива. В декабре 2011 года белгородские управленцы, очередные участники президентской программы подготовки управленческих кадров, отчитывались за прохождение стажировок за границей. Оплата за обучение складывается из трех источников: 33 % –

из регионального, еще 34 % платит предприятие, которое рекомендует специалиста, или сам специалист. В 2011 году зарубежные стажировки (в Германии, Финляндии, Японии и США) прошли 19 белгородских специалистов разной направленности. Длительность стажировки зависит от выбранной программы и включает цикл тренингов и лекций, групповые и индивидуальные посещения зарубежных предприятий, презентацию или выступления по итогам стажировки, культурную программу. Генеральный директор одной из белгородских компаний А. Турченков, прошедший стажировку в Германии, считает, что надо крайне серьезно подойти к планированию индивидуальных посещений предприятий: «я изначально неправильно расставил акценты, сообщив о желании посетить малые семейные предприятия, занимающиеся мясопереработкой, и о своем интересе к технологиям. А технологии – это то, что немцы держат в секрете. Если интересуют технологии, ищите другой подход. Сразу никто и никогда ничего вам рассказывать не будет, поэтому мне пришлось перестраиваться уже в Германии». Другие белгородские участники президентской программы рассказали о приобретенных знаниях и установленных контактах на предприятиях АПК в Нидерландах, встречах с японскими разработчиками систем менеджмента качества, с особенностями финского опыта в сфере страхования [9].

Постоянно сообщают о своих инвестициях в человеческий капитал предприятия ТЭК. Регулярно проводят тренинги, повышающие эффективность персонала, в ОАО «Белгородоблгаз». Такие тренинги пользуются большим спросом у руководства компании, так как позволяют добиться повышения эффективности работы каждого сотрудника, сплотить коллектив, сделать из него команду единомышленников и улучшить микроклимат в организации. В частности, в ноябре 2011 года в компании прошел обучающий тренинг для руководителей подразделений «Личная эффективность руководителя». Двухдневная программа тренинга включала в себя знакомство с принципами управления собой и коллективом. Основное внимание было уделено тому, как эффективно использовать свое время, регулировать внутреннее состояние, правильно взаимодействовать с людьми и организовывать трудовой процесс. Слушатели научились вырабатывать навыки стрессоустойчивости, снижения конфликтности, формирования позитивного климата в коллективе. Кроме того, на основе результатов итогового тестирования был продиагностирован вклад сотрудников в развитие коллектива [10]. За 10 месяцев 2010 года в филиале ОАО «МРСК Центра» – «Белгородэнерго» обучение прошли 777 энергетиков. На это было направлено более 4,5 млн. руб. Сотрудники филиала приняли участие в обучающих тренингах семинарах по программам «Метрологическое обеспечение производства» и «Выявление и развитие лидерских качеств, повышение эффективности коммуникативного взаимодействия». Начальник отдела управления персоналом филиала ОАО «МРСК Центра» – «Белгородэнерго» Е. Цомаева считает, что «участие белгородских энергетиков

в программах обучения и повышения квалификации позволяет работникам филиала достичь высокого уровня профессионализма. Кроме того, предприятие обеспечивает себя высококлассными кадрами, привлекая талантливых выпускников высших и средне-специальных учебных заведений» [11]. В I квартале того же года 468 сотрудников «Белгородэнерго» прошли курсы повышения квалификации. Особое внимание уделялось обучению технического персонала современным методам эксплуатации ЛЭП, ремонту и монтажу кабельных линий, независимой оценке пожарного риска. Затраты на развитие и специальную подготовку персонала составили 2,37 млн. руб. [12].

Подобная информация присутствует и в других белгородских предприятиях и организациях. Мы приводим ее, в том числе и потому, что управление образовательным процессом, инвестиции в образование, переобучение, повышение квалификации с самых ранних периодов исследований считались базовыми в формировании человеческого капитала. Первоначальные интересы Г. Беккера как исследователя заключались в оценке экономической отдачи от образования. Он первым осуществил статистически корректный подсчет экономической эффективности образования. Для определения дохода, например, от высшего образования из пожизненных заработков тех, кто окончил колледж, вычитались пожизненные заработки тех, кто не пошел дальше средней школы. Определив отдачу от вложений в учебу как отношение доходов к издержкам, Беккер получил цифру в 12-14 % годовой прибыли. А вот отсутствие перспектив, нежелание руководства инвестировать в человеческий капитал приводят к такому синдрому, как «профессиональное выгорание»: уставшие, разбитые, раздражительные, безразличные к любимому ранее делу работники. Служба исследований компании HeadHunter провела опрос и выяснила, что 80 % работников замечали за собой проявления указанного синдрома. 27 % не покидает чувство профессиональной несостоятельности, неуверенности в своем профессионализме. Каждого пятого стресс и напряжение беспокоит не только на эмоциональном уровне, но даже на физическом: 20 % респондентов жалуются на регулярные головные боли и бессонницу вследствие перенапряжения на работе. Чаще всего с различными проявлениями синдрома выгорания сталкиваются представители сфер «Консультирование», «Медицина / Фармацевтика», «Высший менеджмент» и «Маркетинг / Реклама / PR». Большинство работников полагают, что указанные негативные изменения являются следствием стресса, перенапряжения, а также стагнации, т.е. отсутствия профессионального развития и карьерного роста. 57 % считают, что если бы руководство стало обращать внимание на эти проблемы, обсуждать их и стараться решать, то сложностей можно было бы избежать. 48 % указали, что материальное вознаграждение также могло бы быть веским аргументом в борьбе с профессиональным выгоранием [13]. Это, как и указанные нами выше данные по эмиграционным настроениям россиян, на наш взгляд, значительно снижают качество человеческого капитала, как на

уровне конкретных организаций, так и на уровне государства, делая страну менее конкурентоспособной и инвестиционно привлекательной.

Нам представляется, что в управление инвестициями в человеческий капитал входит и системная информационная работа внутри компаний, создание системы эффективных коммуникаций. Очень важным в управлении инвестициями в ЧК нам видится формирование четкой структуры оценки этих инвестиций, разработка универсальных и прикладных методик. Кроме того, необходимо более глубоко заниматься психологическими моделями ЧК и их внедрением в практику отечественного менеджмента. В целом же правильно выстроенное управление человеческим капиталом помогает эффективно использовать опыт и знания сотрудников, чтобы помочь им полностью реализовать свой потенциал. Это микроуровень. А на макроуровне особенностью человеческого капитала является то, что он – главная ценность общества и главный фактор экономического роста регионов и страны в целом, главный фактор инноваций и модернизации. К сожалению, пока аналитики отмечают деградацию ряда элементов человеческого потенциала и капитала в России. Так, один из авторитетных исследователей человеческого капитала в нашей стране – замдиректора Центра трудовых исследований ГУ-ВШЭ Р.И. Капелюшников в презентации «Эволюция человеческого капитала России: 1990-2000 годы», представленной в декабре 2010 года на основе комплексного анализа, отметил, что «при сохранении существующих тенденций разрыв между ускоренным накоплением ЧК и его неэффективным использованием, между высокими количественными и низкими качественными характеристиками образования будет увеличиваться. Это может привести к размыванию тех преимуществ, которые (пока) дает накопление ЧК. В результате вместо высокопродуктивной экономики знаний в России может сформироваться экономика невостребованных знаний (или даже псевдо-знаний)» [14].

Нам представляется очень важным то, что ряд научных школ России пристально изучают динамику человеческого и социального капитала страны, выдвигают гипотезы, предлагают научно обоснованные теории и прикладные программы. Например, этими темами занимаются в Санкт-Петербургском госуниверситете, на факультетах политологии, социологии, международных отношений, экономическом. Под эгидой этих факультетов в октябре 2012 года пройдет Всероссийская научная конференция «Социальный капитал современного общества». Одной из тем конференции будет «Социальный, человеческий и интеллектуальный капиталы: соотношение понятий, проблемы функционирования и измерения». В свою очередь Директор научного центра политического консультирования факультета политологии СПбГУ А.И. Юрьев в 2011 году дал свой прогноз будущего человеческого капитала в России в 2000-2050 году. Для начала он приводит сравнительные показатели зависимости экономики, финансов, политики России и ряда стран от их человеческого капитала. Например, в США стоимость человеческого ка-

питала – 95 трлн. долл. или 77 % национального богатства (НБ), 26 % мирового итога стоимости ЧК. Стоимость мирового ЧК – 365 трлн. долл. или 66 % мирового богатства, 384 % к уровню США. Китай – 25 трлн. долл., 77 % от всего НБ, 7 % мирового ЧК и 26 % к уровню США. Бразилия – 9 трлн. долл., 74 %, 2 % и 9 %. Индия – 7 трлн. долл., 58 %, 2 %, 7 %. Россия – 30 трлн. долл., 50 %, 8 %, 32 %. ЕЭС – 9 % мирового ЧК, что составляет 78 % от их национального богатства. Также он приводит данные за 2005 год, когда по значению индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) Россия занимала 67 место с показателем 0,802, пропустив вперед даже такие страны как Антигуа и Барбуда, Тринидад и Тобаго. Представляется интересной мысль А.И. Юрьева о психологической составляющей ЧК: о жизнеспособности, работоспособности, способности к инновациям, способности к обучению. Нам близка его идея о том, что в перспективе качества человеческого капитала будут все больше и больше формироваться под давлением глобальных изменений цивилизации, науки, культуры и религии, составляющих суть политики. Мы согласны с мнением автора, что ответственность за качество человеческого капитала России лежит, прежде всего, на государстве, которое является «предприятием по производству человеческого капитала с современными качествами и в необходимом количестве». А также с тем, что «финансовый капитал без сравнимого с ним человеческого капитала теряет свой смысл и свою силу, а нарушение баланса, гармонии между капиталами финансовым и человеческим – признак тяжелого социального и политического неблагополучия в обществе» [15].

Список литературы:

1. Алексеева С.А., Квасов И.А. Маркетинг человеческого капитала // Директор по маркетингу и сбыту. – 2011. – № 1. – С. 26-29.
2. The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital / OECD. – P., 2001.
3. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. – 672 с.
4. Эмиграционные настроения россиян // Аналитический центр Ю. Левады [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.levada.ru.
5. Почему уезжают из России? Мнение потенциальных эмигрантов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.wciom.ru.
6. Социологи РАН: россияне разочарованы и мечтают о загранице [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ria.ru/analytics/20110623/392163759.html.
7. Образованные россияне мечтают уехать за границу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.superjob.ru.
8. В компании «Белгородский цемент» состоялся тренинг «Личная эффективность» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bel.ru/news/belgorod/2012/05/25/64987.htm.

9. Белгородские управленцы прошли стажировки за рубежом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bel.ru//news/business/2011/12/23/61857.html.

10. Белгородские газовики повышают эффективность своей работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bel.ru//news/energy/2011/11/15/58657.html.

11. «Белгородэнерго» направило на развитие персонала более 4,5 миллиона рублей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bel.ru//news/energy/2010/11/19/50755.html.

12. На обучение персонала в I квартале «Белгородэнерго» направило более двух миллионов рублей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bel.ru//news/energy/2010/05/20/46510.html.

13. Профессиональное выгорание испытали 80% работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rabota.mail.ru/news/1984/.

14. Центр трудовых исследований ГУ ВШЭ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hse.ru/org/hse/clms/.

15. Центр политического консультирования факультета политологии СПбГУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.politology.spbu.ru/rus/centers/polit_consult_center/.

ТРЕХУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ ОАО «РЖД»

© Шлепнева Е.И.*

Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск

Проблема премирования персонала актуальна для многих предприятий, в том числе и для компании ОАО «РЖД», которая для ее решения избрала трехуровневую систему премирования.

Экономические отношения выдвигают все новые и новые требования к сотрудникам, в числе которых использование различных методов стимулирования и мотивации персонала.

Премирование труда является дополнительной формой вознаграждения персонала, выплачиваемой работнику в случае достижения определенных результатов предприятием в целом или его конкретным подразделением, а также с учетом индивидуального вклада работника в конечные результаты [1].

Открытое Акционерное Общество «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД») использует для премирования персонала трехуровневую систему премирования, утвержденную распоряжением президента компании В.И. Яку-

* Аспирант кафедры «Управление качеством».