

Обращает на себя внимание изменение структуры перевозок грузов в 2014 и 2015 годах в сторону увеличения перевозок автотранспортом.

Среднегодовая численность работников организаций транспорта в 2015 году составила 56,8 тыс. человек. Среднемесячная заработная плата работников транспорта в 2015 году составила 1 770,15 сомони (около 250 дол. США).

Общее количество автомобилей в Республике Таджикистан за последние восемь лет возросло почти в два раза и составило более 400 тыс. Увеличение числа автомобилей произошло за счет индивидуального автотранспорта. Возрастная структура парка грузовых автомобилей позволяет сделать вывод, что почти три четверти автомобилей превысили установленный нормативный срок эксплуатации 10 лет. Относительно высокий уровень тарифов на грузовые перевозки вынуждал многие предприятия осуществлять перевозки собственным автотранспортом, что привело к снижению перевозок транспортом специализированных предприятий.

На данный момент в Таджикистане функционирует всего четыре авиаперевозчика: Asia Airways (пять бортов советского производства), East Air (четыре борта), Somon Air (шесть бортов), Tajik Air (10 бортов). Парк самолетов авиакомпаний устарел и морально, и физически, число самолетов со сроком службы более 10 лет — более 65%. Обновлению парка препятствует высокая стоимость авиатехники и отсутствие в силу разных причин возможности приобретения отечественной техники в лизинг.

Успешная реализация технической политики предприятий транспорта в большой степени зависит от эффективности политики в сфере инвестиций. На реализацию 15 инвестиционных проектов в транспортной сфере Таджикистана в 2014 году было направлено около 600 млн дол. США. В настоящее время продолжается реализация инвестиционных проектов на сумму более 500 млн дол. США.

Привлечение капитала внешних инвесторов в сферу транспорта позволит улучшить сложившуюся на данный момент ситуацию, когда предложение инвестиций намного меньше в сравнении с объективной потребностью в капитале для модернизации и развития отрасли [2]. При выполнении стратегии Правительства Республики Таджикистан по выходу из транспортного тупика с 2003 года в стране реализовано 28 государственных проектов на сумму более 7 млрд дол. США. За счёт использования бюджетных средств и зарубежных инвестиций построено или реконструировано 1 763 км автомобильных дорог, в том числе трассы Мургаб — Кульма — граница Китая, Душанбе — Вахдат — Джиргаталь — граница Кыргызстана, Душанбе — Чанак — граница Узбекистана, Курга-Тюбе — Нижний Пяндж — граница Афганистана, Айни — Пенджикент — Худжанд. Введено 27 км автомобильных тоннелей «Озоди» (Шаршар), «Истиклол» (Анзоб), «Шахристан» и «Чормагзак».

Для обеспечения коммуникаций между регионами, увеличения экспортного и транзитного потенциала Таджикистана за годы независимости была построена дорога, соединяющая Таджикистан с Китаем. Общая протяженность автотрассы Душанбе — Куляб — Калаи-Хумб — Хорог — Мургаб — перевал Кульма — выход на Каракорумское шоссе занимает чуть более 1 000 км и проходит по труднодоступной территории республики. Эксплуатация этой автомагистрали позволила выйти на транспортную сеть Китая. Таджикистан планирует выйти на транспортную сеть Пакистана, Индии и через морские порты этих стран получить доступ к морским путям.

Заключение. В настоящее время транспортная система Республики Таджикистан имеет все предпосылки для интегрирования в региональную транспортную систему, развития международных транспортных коридоров на основе отечественной инфраструктуры и привлечения транзитных грузопотоков.

Список цитируемых источников

1. Еремеева, Л. Э. Транспортная логистика : учеб. пособие. — Сыктывкар : СЛИ, 2013. — 260 с.
2. Экономическая стратегия развития железнодорожного транспорта России / В. Г. Галабурда [и др.] // Экономика ж. д. — 2000. — № 8.
3. Таджикистан: 25 лет государственной независимости : стат. сб. / Агентство по статистике при Президенте Респ. Таджикистан. — Душанбе, 2016.

УДК 334.7

А. В. Букина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет», Воронеж, Российская Федерация

РАЗВИТИЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

Введение. Сегодня технический прогресс, развитие науки и острая конкуренция обуславливают высокую динамичность производства. В подобных условиях качество человеческого капитала сотрудников становится стратегическим ресурсом организации, влияющим на все сферы деятельности организации.

Основная часть. Важнейшим производственным потенциалом организации, обеспечивающим создание сравнительных преимуществ на фирме, является качество человеческого капитала сотрудников. Исследователь

Е. А. Павлова утверждает: «От качественных характеристик человеческого капитала будет зависеть способность фирмы к созданию новых качеств товара, новых продуктов, к использованию новых технологий производства. Высокое качество человеческого капитала к тому же обеспечивает выполнение качественного труда, который в свою очередь оказывает влияние на повышение эффективности труда, а значит и на снижение затрат фирмы» [1, с. 109]. Таким образом, качество человеческого капитала сотрудников организации во взаимодействии с производительным трудом содействует снижению издержек производства, уменьшению стоимости товара и улучшению его качества.

В процессе функционирования организации качество человеческого капитала во время своего проявления в труде формирует стоимость и полезность товара, которые обеспечивают эффективность ее деятельности. В результате организация увеличивает свой доход, что позволяет ей направить часть дохода на создание лучших условий для роста качества профессиональных и квалификационных способностей сотрудников. В итоге взаимосвязь эффективности организации и качества человеческого капитала на основании принципа процесса-результата обеспечивают ее самовоспроизводимость.

Выделим следующие критерии эффективности качества человеческого капитала организации: уровень образования сотрудников, профессионально-квалификационная подготовка, здоровье, работоспособность, мобильность сотрудников, мотивация сотрудников, культура и коммуникативные способности сотрудников.

Уровень образования сотрудников организации, по нашему мнению, является важным критерием эффективности качества человеческого капитала на уровне организации. Характеризуют данный критерий численность специалистов с высшим образованием, а также степень совпадения образования с выполняемыми обязанностями. Часто организации для снижения издержек на оплату труда принимают на работу сотрудников без специализированного высшего образования, что приводит к снижению эффективности труда.

Профессионально-квалификационная подготовка сотрудников характеризуется умением обращаться с техникой и распоряжаться с имеющимися ресурсами и зависит от образования, опыта работы и специфичности труда в определенной организации. Для решения вопроса со специфичностью труда организациям необходимо проводить обучение сотрудников.

Здоровье является основополагающим критерием эффективности качества человеческого капитала, а для его поддержания на высоком уровне организациям необходимо проводить спортивные и оздоровительные мероприятия для сотрудников, а также соблюдать нормы по охране труда.

Работоспособность характеризует фонд времени выполнения основных функций сотрудниками. Работоспособность зависит и от ряда индивидуальных факторов сотрудника, а также от условий труда.

Мобильность сотрудников организации определяется горизонтальной или вертикальной ротацией кадров, текучестью кадров, а также производственным стажем персонала. Важно отметить, что перспективы карьерного роста внутри одной организации повышают эффективность качества человеческого капитала, так как сотрудники стремятся быть максимально эффективными для своей организации. И совсем противоположный эффект имеет ситуация, когда в организации сильная текучесть кадров и отсутствует карьерный рост. В данном случае сотрудники испытывают дискомфорт и задумываются о смене места работы, следовательно, имеют низкий уровень эффективности человеческого капитала.

Структура качества человеческого капитала помимо способностей к работе предполагает также и наличие желания работать, важную роль тут играет мотивация сотрудников повышать качество своего человеческого капитала. Сегодня возрастает важность моральных стимулов сотрудников к развитию качества своего человеческого капитала для улучшения конечных результатов работы организации; к ним могут относиться возможность самореализации, восприятие успеха компании как своего собственного и удовлетворенность выполняемыми функциями. Важно отметить, что особенно моральная мотивация важна для высококвалифицированного персонала. Поэтому при работе с сотрудниками в организациях необходимо уделять внимание косвенному воздействию на моральные стимулы с помощью проектирования рабочих мест, возможности обучения, участия сотрудников в принятии решений.

Материальные стимулы в виде заработной платы, премий и бонусов за успешную работу оказывают положительный эффект на сотрудников всех уровней квалификации, способствуют повышению удовлетворенности трудом и, как результат, улучшению эффективности работы.

Увеличению качества человеческого капитала организации способствуют культура и коммуникативные способности сотрудников, позволяющие осуществлять межличностное взаимодействие с окружающими, перенимать их накопленный опыт. Поэтому мы считаем важным для каждой организации разрабатывать меры для увеличения культурного уровня сотрудников.

Исследователь М. Портер писал: «Продуктивность людских ресурсов определяет их зарплату, а продуктивность использования капитала — доход, поступающий его владельцам» [2, с. 24]. Таким образом, для повышения продуктивности использования человеческого капитала сотрудников необходимо создавать условия для развития способностей, навыков и умений сотрудников. Ограниченное использование способностей сотрудников организации приводит к снижению продуктивности человеческого капитала и сокращению их активной деятельности. Организация, обладающая более высокой продуктивностью сотрудников, чем другие, имеет конкурентные преимущества и, как результат, высокую конкурентоспособность.

Мы считаем, что для решения проблемы развития качества человеческого капитала в организациях необходимо сформировать специализированный фонд развития кадров. Все средства, направленные на развитие

качества человеческого капитала сотрудников, будут повышать производительность и доход организации и, как результат, способствовать ее конкурентоспособности.

Важно учесть, что подобные вложения носят чаще всего длительный характер, поэтому эффективность затрат на развитие качества человеческого капитала с позиции одного года может быть отрицательной, а с учетом всего периода отдачи от них затраты могут оказаться эффективными.

Существуют организации, которые разрабатывают меры для развития качества человеческого капитала своих сотрудников в целях повышения своей конкурентоспособности. К подобным мерам относятся курсы подготовки и переподготовки кадров, медицинская профилактика, финансирование строительства санаториев, детских садов, спортивных центров и т. д. Такое отношение организаций к качеству человеческого капитала своих сотрудников является эффективным, так как способствует оперативной реакции на изменения требований рынка. Данный подход позволяет организациям быть в курсе о наиболее перспективных направлениях обучения и подготовки сотрудников, необходимых для быстрой адаптации на меняющемся рынке.

Развитие качества человеческого капитала сотрудников внутри организации имеет ряд особенностей. В первую очередь это связано с риском, что сотрудник после обучения уйдет к конкурентам. Поэтому чаще всего организации вкладывают в развитие качества человеческого капитала только в случае специфичности определенных знаний и навыков. Во-вторых, организации вкладывают в развитие качества человеческого капитала сотрудников обычно в случае, если это принесет чистый доход. К сожалению, существует ряд трудностей в оценке взаимосвязи качества человеческого капитала и чистого дохода, так как на чистый доход оказывают влияние одновременно еще много факторов.

Для организаций важным моментом при оценке эффективности вложений в качество человеческого капитала сотрудников является выбор показателя, отражающего воздействие качества человеческого капитала на развитие конкурентоспособности. Часто в качестве подобного показателя используют величину изменения заработной платы сотрудника в результате повышения качества человеческого капитала. Однако с точки зрения организации увеличение заработной платы сотрудников приводит к увеличению издержек. Поэтому для самой организации эффект от увеличения качества человеческого капитала сотрудников может учитываться в виде увеличения производительности труда сотрудников после проведенных мер по увеличению качества человеческого капитала.

Заключение. К сожалению, в российских организациях проблеме развития качества человеческого капитала уделяется пока мало внимания. Этому способствует существующая система учета, которая не позволяет рассматривать персонал как объект для инвестиций в развитие качества человеческого капитала, приносящих отдачу. Многие руководители относятся к сотрудникам, как к затратам, которые необходимо минимизировать, а не как к важному фактору повышения конкурентоспособности. Отсутствует приоритет качества человеческого капитала сотрудников над другими видами ресурсов организации. Подобная ситуация во многом обусловлена тем, что руководители при принятии решения об инвестировании в качество человеческого капитала сотрудников не базируются на точной оценке ожидаемых выгод от затрат.

Список цитируемых источников

1. Павлова, Е. А. Развитие человеческого капитала как условие роста конкурентоспособности российских предприятий / Е. А. Павлова // Социально-экономические проблемы современного рынка труда : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (21—22 февр. 2013 г., г. Воронеж) / под ред. И. Т. Корогодина, Т. Д. Ромашенко. — Воронеж : Науч. кн., 2013. — С. 109.
2. Портер, М. Международная конкуренция / М. Портер. — М. : Междунар. отношения, 1993. — С. 24.

УДК 364.057

Е. Н. Бурдина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Поволжский государственный технологический университет», Йошкар-Ола, Республика Марий-Эл, Российская Федерация

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Введение. На современном этапе развития общественного сектора усиливается значимость социально ориентированных некоммерческих организаций (далее — СО НКО), взаимодействующих с государственными структурами для повышения доступности социально значимых благ самым различным, чаще всего нуждающимся в дополнительной поддержке и помощи группам населения. Некоммерческие организации осуществляют свою деятельность в тех сферах, которые не заполнены ни рынком, ни государством.