

# РЕФЕРАТ

## на тема: "Инвестициите в човешки ресурси и просперитетът на банковата корпорация"

Варна

декември 2012 г.

### ВЪВЕДЕНИЕ

Банковото дело е област, която непрекъснато се разраства и развива. Ето защо управлението на всяка банка е изправено пред необходимостта и задължението непрекъснато да балансира разнопосочните интереси на различните групи субекти, каквито са: акционерите, клиентите, персонала. Банките работят във високо конкурентна и постоянно изменяща се среда и дейността им има високорисков характер. За успеха на кредитната институция голямо значение има подбора и качеството на работещите управленски и изпълнителни кадри. От банковия персонал се изисква висока отговорност и разбирането, че всеки един служител със своя труд допринася и влияе върху общите резултати на банката и съдейства за укрепване на имиджа на тази институция.

Оттук следва, че персонала играе основна роля при формиране намеренията на държателя на дружеството. Инвестирането в човешки капитал е може би най-сложният и отговорен процес. Всеки човек е субект и/или обект на инвестиции в човешки капитал, но не всеки осъзнава инвестиционния процес към момента на указването му. Инвестициите в човешки капитал са единственият начин за намаляване на безработицата, както и силната диференциация на доходите (особено сред развитите общества доходите на обучените индивиди са в десетки пъти по-големи от тези на необучените такива). Те са основен компонент за увеличаване на продуктивността и ефективността на икономиката, водейки до икономически растеж.

Инвестирането означава отлагане на част от текущото потребление за сметка на бъдещо нарастване на производството и потреблението. В този смисъл инвестициите в човешки капитал се разглеждат и като доброволна саможертва от страна на индивида, фирмите и обществото с оглед на бъдещи ползи.<sup>1</sup> Инвестициите във формиране на човешкия капитал се осъществяват основно под формата на образование на подрастващите и обучение на възрастните, тъй като съвременното информационно общество поставя нови изисквания към знанията и уменията, които трябва да имат хората. През последните десетилетия в света се обръща значително внимание и се правят мащабни инвестиции за обучение – на мъжете, на жените, на хората от всички възрасти. Това се дължи от една страна на развитието на науката и техниката, на изискванията на производството и пазара и, от друга, на засиления стремеж на индивидите и техните семейства за по-добро образование преди началото на

---

<sup>1</sup> Устапеткова, Ж., Икономика на труда, Велико Търново, 2007

професионалния живот, за продължаване на обучението, за по-високо равнище на образование.

За степента на развитие на една страна, за нейния човешки и икономически потенциал може да се съди по образователното равнище. То се определя от образователната структура или от броя години, прекарани в образователната система. Образователното равнище и структура се предопределят от развитата мрежа от учебни заведения в страната, от нейния достъп за всички групи население, от възрастовата структура на населението и изискванията на производството и пазара. В образователната система се придобива общообразователна и професионална подготовка. В нея са включени главно подрастващите, в нея се формира човешкият потенциал на страната. Самата технология на формиране на човешкия капитал представлява съчетаване на инвестиции направени от държавата, работодателите и отделните индивиди /хората и техните семейства/. На различните фази от разпределението на времето за инвестиции и в различните форми и етапи на обучение те участват различно, което се предопределя от техните интереси и стратегии.

Инвестиции от страна на работодателя се състоят в това, че той прави инвестиции в човешки капитал ръководейки се от своите интереси и стратегии, насочени главно за увеличаване на печалбата и свързаното с нея увеличение на производителността, качеството, конкурентноспособността и др. В политиката и стратегията си за развитие на фирмата работодателя определя своето отношение, изразява намерението си за професионално развитие и квалификация т.е. за инвестиции в човешки капитал, които са наели и използват. Те разработват своята политика и планове в тази област, ръководейки се от идеята, че това е в интерес на фирмата, така и на отделните работници и служители. Водещи са следните идеи: създават се условия всеки зает да увеличи своите професионални знания и умения, основната цел на инвестирането е подпомагане усилията на фирмата да постигне своите цели в средносрочна и дългосрочна перспектива, увеличаване на професионалните знания и умения на заетите води до качествено изпълнение на поставените задачи и др. При своята политика по отношение на инвестиции в човешки капитал банковото дружество отчита, че образователната и професионална подготовка на заетите е един от най-важните фактори за: повишаване на производителността на труда, увеличаване на печалбата, увеличаване на възможностите за бързо реагиране в променящата се среда, намаляване на разходите за производство и реализация на продуктите, увеличаване обема на произвежданата продукция, подобряване на качеството на продукцията, намаляване относително на потребността от работна сила, намаляване на трудовите злополуки, травматизма и професионалните заболявания, намаляване на неудовлетвореността от труда, постигане на по-добра мотивация на заетите, подобряване на комуникацията между персонала, ръководните кадри и сътрудниците във фирмата.

Всяка организация има интерес да насочи своето внимание при формирането на човешкия ѝ капитал главно в онези нейни качества, които осигуряват нарастване на производителността на труда, и които няма да облагодетелстват друга организация т.е. в специфична за нея подготовка. Такива се например уменията, използвани в точно определен и специфичен производствен процес, който се осъществява само в дадена фирма. Подобен род инвестиции се правят само тогава, когато може да се разчита на достатъчна продължителност на заетостта в тази фирма т.е. вложените средства ще се рентират.<sup>2</sup> В това именно е съществената разлика между индивида и организацията при инвестирането в човешкия капитал.

---

<sup>2</sup> Владимирова, К., Икономика на труда, Нов български университет, 2002,