

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

УДК 65.011.14

Илья Игоревич Родин,
студент, кафедра Общего менеджмента
и предпринимательства, Московский Го-
сударственный Университет Экономики,
Статистики и Информатики (МЭСИ)
Эл. почта: trembling.gasp@gmail.com

В статье рассматривается нынешнее положение России в отношении человеческого капитала, приводятся статистические данные по данному вопросу. Рассматривается политика российского государства в отношении человеческого капитала страны, приводятся методы и инструменты управления человеческим капиталом. Исследуются способы и методы управления человеческим капиталом в отдельно взятой организации главным менеджером этой организации.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная экономика, высокие технологии, кадровая политика, конкурентоспособность предприятия, конкурентоспособность государства, высококвалифицированные кадры, креативность, образование.

Ilya I. Rodin,
Student, the Department of General Management and Entrepreneurship, Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics (MESI)
E-mail: trembling.gasp@gmail.com

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE CURRENT RUSSIAN CONTEXT

The present state of human capital management (HCM) in Russia is considered in the article. A statistical data is provided. The author examines Russian government policy concerning HCM and describes its methods and tools. The strategies and tactics of HCM are investigated considering a certain select organization.

Keywords: human capital, innovative economy, high-tech, HR policy, competitive capacity of an enterprise, competitive capacity of a government, highly-qualified personnel, creativity, education.

1. Введение

Мы живем в эпоху научного технического прогресса, и в наше время как никогда актуальной становится проблема управления человеческим капиталом. XXI век – это век информации и информатизации, век высоких технологий. Ручной труд давно заменен машинами и станками, которые сейчас в свою очередь вытесняются умной робототехникой. Рынок труда также подвержен изменениям в соответствии с ростом числа новых технологий: сегодня все больше требуются высококвалифицированные сотрудники, мобильные кадры, которые имеют хорошее образование, высокую способность к обучению и готовы к применению инновационных методов и методик в своей работе. Чтобы компания была успешной на рынке и конкурентоспособной, грамотный руководитель должен уметь грамотно управлять человеческим капиталом: привлекать высококвалифицированных сотрудников, удерживать их в своей компании, готовить новые кадры, постоянно обучать новым технологиям персонал.

Приведем одно из определений понятия «человеческий капитал»: «Человеческий капитал в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития».

Рассмотрим положение России на сегодняшний день в отношении человеческого капитала в мировых рейтингах.

У России в мировых рейтингах по экономическим и демографическим показателям на 2011-2012 гг. достаточно высокие показатели:

- 9 место по объему ВВП по ППС;
- 9 место по численности населения;
- 12 место по охвату высшего образования.

Таким образом, если смотреть на количественные показатели в мировых рейтингах, то картина для России выглядит довольно-таки радужной: мы везде в первой двадцатке, а то и десятке. По данным Росстата в 2010 году в России было 27,5 миллионов человек с высшим образованием, что составляет 21% от всего населения страны.

Но количество не всегда означает качество, поэтому приведем примеры из качественных мировых рейтингов. Позиции Российской Федерации в рейтинге конкурентоспособности Всемирного Экономического Форума таковы:

- 52 место по качеству профессионально образования и дополнительного обучения;
- 85 место по инновационности;
- 110 место по профессионализму руководителей.

Итак, как видно из мировых рейтингов качественных показателей, наша страна не всегда входит и в первую сотню по ключевым показателям.

Как видно из приведенных выше показателей статистических данных и мировых рейтингов, главной задачей управления человеческим капиталом в России является переход от количества к качеству.

Любой грамотный руководитель, исследуя рынок и экономическую обстановку, не может не замечать происходящих процессов глобализации и мировой интеграции, а также всеобщей борьбы за ресурсы. Это касается как руководителей государств, так и руководителей отдельных предприятий и организаций. Именно поэтому сегодня так важно быть конкурентоспособным именно на мировом рынке. Конкуренция ведется на всех уровнях жизни: и среди объединений и союзов государств за политическое влияние, и среди отдельных государств за влияние и ресурсы, которые дает это влияние, и среди компаний за место на рынке, и среди отдельно взятых индивидуумов за место под солнцем, за лучшую работу и за те блага, которые может дать эта работа. Поэтому проблема управления человеческим капиталом решается как на государственном уровне, так и на

уровне отдельно взятых предприятий. Тем более это актуально при переходе России к инновационной экономике, где правят балом знания и новейшие передовые технологии. А главные носители и производители этих самых знаний – это люди, это то самый человеческий капитал.

2. Управление человеческим капиталом государством

На уровне государства в России эта проблема решается путем проведения реформ. Одной из таковых стала реформа образования, которая вылилась в принятие нового закона (Федеральный закон Российской Федерации от 8 мая 2010г. №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»), где за основу была взята Болонская система образования, а ключевым стал переход к мировым стандартам преподавания и качества образования. Российское правительство осознало необходимость унификации с мировыми подходами к образованию, к необходимости подготовки ВУЗами специалистов, конкурентоспособных во всем мире, а следовательно способных вывести нашу науку и экономику в списки мировых лидеров. Образование переходит на новый качественный уровень:

- Вводится ЕГЭ, которое позволяет оценить знания школьников в масштабах всей страны по единой шкале;
- Сокращается число ВУЗов, но не просто огульно сокращается, а проводится аттестация ВУЗов, аттестация преподавательского состава. Высшее образование в стране должно стать не «для корочки», а для взращивания кадрового потенциала страны, это вклад государства в человеческий капитал страны;
- Вводится многоуровневая система высшего образования, чтобы те, кто хочет работать на практике, не задерживались в стенах ВУЗов, а могли приступить к работе как только получают необходимые знания. Те же, кто желает заниматься научной и исследовательской работой, смогут осуществить это на следующих ступенях образовательной системы.

Еще одним государственным проектом по управлению человеческим капиталом стала «Дорожная карта по переходу к Национальной Системе Компетенций и Квалификаций (НСКК)», разработанная и подготовленная Агентством Стратегических Инициатив в 2013 году. В ней разработана инфраструктура для подготовки высококвалифицированных кадров, разрабатываются новые рабочие места для них, подготавливается инфраструктура и условия для комфортного проживания высококвалифицированных специалистов именно в России. Предусмотрено также упрощение для привлечения иностранных высококвалифицированных кадров. Пора прекратить «утечку мозгов» за рубеж, Россия должна стать привлекательным государством для образованных людей с инновационным мышлением. Также в «Дорожной карте по переходу к НСКК» предусмотрено формирование нормативно-правовой базы, обеспечивающей деятельность независимой системы оценки и присвоения квалификаций. Что, кстати, согласуется с проводимой в России административной реформой, в ходе которой работа всех государственных органов и предприятий должна перейти к системе работы на результат и оценки работы чиновников по качеству и количеству решенных задач, которые были поставлены перед ними. В государственных инвестиционных программах также должен обязательно появиться раздел по подготовке кадров (не менее 4% от общих инвестиций).

Таким образом, мы видим, насколько вопрос по управлению человеческим капиталом важен для российского государства и какие меры по его решению предпринимает правительство России: для решения этой задачи разрабатываются правительственные программы, проводятся реформы, разрабатывается и принимается новая законодательная база, выделяются бюджетные средства, разрабатываются дорожные карты, создается инфраструктура. В работу по решению задач управления человеческим капиталом страны вовлечены федеральные министерства, федеральные агентства и другие органы исполнительной и законодательной власти Российской Федерации, а также органы субъектов федерации и муниципальные органы власти.

3. Управление человеческим капиталом на предприятии. Роль главного менеджера

Но работы и усилий одного государства для решения проблем управления человеческим капиталом государства недостаточно. Необходимо помнить и понимать, что высококвалифицированные кадры, как и любые кадры вообще, работают на конкретных предприятиях, в конкретных отдельно взятых организациях, под руководством конкретных менеджеров. Привлечение, удержание, поддержка квалификации, а иногда и взращивание таких сотрудников на предприятии является задачей этих самых менеджеров.

Таким образом, следующим после государства уполномоченным решать задачу управления человеческим капиталом становится главный менеджер предприятия или группа таковых, в зависимости от системы управления предприятием. Одной из основных задач главного менеджера предприятия является разработка и реализация правильной политики компании в отношении своего кадрового состава, а затем контроль и мониторинг исполнения этой политики.

Для обучения менеджеров сейчас существует множество программ в различных институтах России, созданы отдельные кафедры «Менеджмент» в лучших ВУЗах страны (МГУ, МЭСИ, ГУУ и т.д.), где готовят и выпускают управленцев и руководителей, соответствующих современным условиям работы и потребностям рынка. Широкое распространение также получили в России международные курсы для менеджеров по программам МВА. Таким образом, у менеджеров есть все возможности проходить обучение по современным программам и повышать свою квалификацию, в соответствии с мировыми стандартами. К сожалению, многие российские менеджеры старше 50 лет, а порой и несколько моложе, не готовы либо не успевают перестроить свой менталитет и отношение к стилю руководства в соответствии с современными реалиями жизни.

Одной из основных проблем современных российских менеджеров является их отношение к человеческому капиталу. В России на данный момент еще не сформирована новая современная культура в отношении сотрудников и работодателей. По-прежнему к сотрудникам относятся

как к простым механическим винтикам, которые легко заменить в случае малейшей поломки. Но технологии и методы производства в современном мире резко изменились, изменились ценности, появились новые товары и услуги, поэтому и роль сотрудника и человека также изменилась. К кадрам, а тем более высококвалифицированным, следует относиться как к ценному ресурсу предприятия, как к капиталу организации, в который нужно инвестировать, который нужно беречь, поддерживать в надлежащем состоянии и вовремя обновлять.

На современном российском и мировом рынках нехватка высококвалифицированных кадров. В России как приводилось выше огромное количество людей с высшим образованием, но часто это образование носило формальный характер – «для корочки», поэтому и существует дефицит кадров, обладающих реальными знаниями и навыками, которые можно применять на практике. Именно поэтому сейчас такое важное социальное и экономическое значение для страны носит реформа образования. Но в современном мире образование – это очень длительный процесс:

- 11 лет школа (17 лет);
- 4 года бакалавриат (21 год);
- 2-3 года магистратура (23-24 года);
- 3 года аспирантура (26-27 лет).

Как мы видим для подготовки простого специалиста, с образованием бакалавра, требуется 15 лет обучения. Для подготовки специалиста способного заниматься исследовательской деятельностью, с образованием магистра, необходимо 17-18 лет обучения, а для подготовки молодого ученого – 20-21 год обучения. Эти сроки – это повод для бережного отношения к человеческому капиталу, ведь его не так просто взрастить и воспитать, а самое главное не так быстро, потому что работать нужно сегодня, а иногда случается, что еще вчера.

Очень немного среди специалистов не просто хороших специалистов, а еще и креативных людей, способных выдавать инновационные идеи, предлагать нестандартные подходы. Ведь именно благодаря креативному мышлению и инновационным подходам к делу, можно вывести компанию из кризиса, найти новую еще никем не занятую нишу на рынке или обойти конкурентов в своем сегменте рынка. Как писал Ричард Флорида: «Даже

согласно самым строгим из моих критериев, в России сейчас около 13 млн. представителей креативного класса, т. е. ей принадлежит второе после США место в мире по абсолютному числу работников, занятых в креативных профессиях. По проценту от общей рабочей силы это ставит ее на 16-е место. В моем Мировом индексе креативности – комбинации разного рода показателей технологий, таланта и креативности – она попадает на несколько менее впечатляющее 25-е место» (данные на 2007 год). Главному менеджеру необходимо обладать и навыками психолога, чтобы распознать креативного человека и хорошего грамотного специалиста среди соискателей на какую-либо вакансию.

Но только распознать такого специалиста среди потенциальных сотрудников недостаточно, необходимо предложить ему такие условия, чтобы он предпочел остаться работать именно в вашей организации. Чаще всего недостаточно всего лишь высокого денежного содержания для привлечения такого сотрудника в организацию. Тут стоит вспомнить о дефиците на рынке труда таких кадров, поэтому многие компании готовы на некоторый аукцион в отношении грамотных креативных высококвалифицированных кадров. Для привлечения таких сотрудников главный менеджер также должен создавать и правильную атмосферу в компании, способствующую раскрытию способностей и потенциала сотрудников, а не загонять людей в слишком жесткие рамки. Но в то же время атмосфера должна продолжать оставаться рабочей, сотрудники должны выполнять свои функции и не забывать про субординацию в организации.

Также необходимо предложить сотрудникам некоторые социальные блага, которые могут быть именно тем самым бонусом, которого нет в конкурирующей компании: это и дополнительная страховка, и организация и проведение корпоративов, и создание детских садов и т.д.

Не стоит забывать и про повышение квалификации сотрудников. Главный менеджер должен заботиться о своем персонале, о человеческом капитале организации. Выше мы описали какие затраты, как временные так и материальные, требуются для подготовки высококвалифицированного кадра, как сложно его привлечь в свою организацию, поэтому стоит

беречь уже имеющийся человеческий капитал. Именно поэтому гораздо проще отправить сотрудника на курсы повышения квалификации, на тренинги и так далее, чем искать нового сотрудника. К тому же сотрудник уже проработавший некоторое время в вашей компании, уже знаком со всеми тонкостями и нюансами работы именно вашей организации, а значит не нужно тратить время на введение в курс дел и адаптацию на новом месте. К тому же новый сотрудник – это всегда еще и некоторый риск:

- Может не справиться с работой
- Может не ужиться в коллективе
- Может слишком долго, в ущерб компании вливаться в общий ритм работы и так далее.

В некоторых случаях ценные высококвалифицированные кадры организация может вырастить сама. Для этого есть множество способов:

- Передача опыта от старших сотрудников младшим – введение системы наставничества в организации;
- Организация рабочих мест для студентов-практикантов, когда самых способных и талантливых можно проверить в деле еще во время обучения и предложить им трудоустройство после окончания ВУЗа
- Организовать проведение олимпиад для школьников, где в качестве приза победителям оплачивается обучение в престижных ВУЗах по нужным в организации специальностям, с условием после окончания учебы отработки некоторого времени в организации, и т.д.

4. Заключение

Итак, как мы видим из вышесказанного, задача управления человеческим капиталом выходит на первые места как в России, так и во всем мире. Роль человеческого капитала в современном мире высоких технологий и инноваций также заметно возросла и человеческий капитал стал одним из главных ресурсов современной экономики. Управление человеческим капиталом включает в себя множество составляющих:

- Обучение кадров (получение образования, переподготовка, повышение квалификации и т.д.)
- Трудоустройство
- Создание рабочих мест
- Создание инфраструктуры
- Развитие науки и создание научных баз

- Инвестирование в человеческий капитал и т.д.

Решением этой задачи в России сегодня занимаются на всех уровнях, начиная от уровня федеральной исполнительной и законодательной власти, заканчивая отдельно взятыми коммерческими и некоммерческими организациями. У всех у них свои возможности, масштабы и рычаги управления человеческим капиталом. Органы власти для решения этой задачи принимают такие меры как:

- Постановка четких задач Президентом Российской Федерации в ежегодном послании Президента Федеральному Собранию;
- Разработка правительственных программ;
- Проведение реформ;
- Разработка и создание дорожных карт;
- Разработка инвестиционных программ.

Государство со своей стороны управляет человеческим капиталом в масштабах страны, главные менеджеры организаций должны заняться управлением человеческим капиталом в масштабах своих организаций, ведь от

этого зависит их успех и успех их организации, ее конкурентоспособность. Главный менеджер должен уметь вырабатывать грамотную кадровую политику, создать благоприятную атмосферу в организации.

Пора по-новому взглянуть на человеческие знания, возможности, научиться по-новому относиться к кадрам. Теперь главным капиталом фирмы становится человек.

Литература

1. «Дорожная карта по переходу к Национальной Системе Компетенций и Квалификаций (НСКК)» Агентство Стратегических Инициатив
2. Выступление Доктора Ицхака Адизеса на пленарном заседании XI Международного Инвестиционного форума Сочи 2012 Сайт "Вести: экономика" URL: <http://www.vestifinance.ru/articles/17416>
3. Ричард Флорида, Креативный класс: люди, которые меняют будущее, М., «Классика-XXI», 2007 г., с. 10.
4. http://ru.wikipedia.org/wiki/%D7%E5%E5%EB%EE%E2%E5%F7%E5%F1%EA%E8%E9_%EA%E0%EF%E8%F2%E0%EB

5. <http://www.prof.msu.ru/publ/ulanude/u16.htm> Ягола А. «Некоторые вопросы реформирования образования в России»

6. <http://www.budgetrf.ru/Publications/Programs/Government/Gref2000/Gref2000020.htm>

References

1. "Road map for the transition to a national system of competences and qualifications (NJC)" Agency of Strategic Initiatives
2. Speech by Dr. Isaac Adizes at the plenary session of the XI International Investment Forum Sochi 2012 Site "News: economy" URL: <http://www.vestifinance.ru/articles/17416>
3. Richard Florida, Creative Class people who are changing the future, M., «Klassika-XXI», 2007 g., s. 10.
4. http://ru.wikipedia.org/wiki/%D7%E5%E5%EB%EE%E2%E5%F7%E5%F1%EA%E8%E9_%EA%E0%EF%E8%F2%E0%EB
5. <http://www.prof.msu.ru/publ/ulanude/u16.htm> Yagola A. "Some issues of education reform in Russia"
6. <http://www.budgetrf.ru/Publications/Programs/Government/Gref2000/Gref2000020.htm>