

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 338

Елена Андреевна Дубик,
к.э.н., ассистент кафедры Экономика
и предпринимательство Нижегород-
ского государственного технического
университета им. Р.Е. Алексеева (НГТУ
им. Р.Е. Алексеева)
Тел.: 8 (831) 419-07-96
Эл. почта: DubikAndrey@mail.ru

В настоящей статье рассмотрены ранее известные перечисления состава человеческого капитала. Выделены значимые качества личности в современной экономике и необходимые многоуровневые факторы, влияющие на формирование и развитие человеческого капитала. С целью наращивания и использования человеческого капитала предложен организационно-соц-экономический механизм управления в регионе.

Ключевые слова: человеческий капитал, качества личности, факторы развития, организационно-соц-экономический механизм.

Elena A. Dubik,
PhD in Economics, Teaching Assistant,
the Department of Economics and en-
trepreneurship, Nizhny Novgorod State
Technical University named after R. E. Ale-
kseev (NNTU named after R.E.Alekseev)
Tel.: 8 (831) 419-07-96
E-mail: DubikAndrey@mail.ru

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE INDUSTRIAL AND ECONOMIC SYSTEM

This article reviews the previously known enumeration of human capital. Significant qualities of the person in the modern economy and the necessary multi-level factors influencing the formation and development of human capital are identified. Organizational and social-economic mechanism of governance in the region is suggested in order to increase and to use of human capital.

Keywords: human capital, the quality of the individual, development factors, organizational and social-economic mechanism.

1. Введение

Развитие инновационных процессов в России связано с осознанием того обстоятельства, что конкурентоспособность человека является основным фактором успеха научно-технических нововведений, решающим условием выживания промышленных предприятий. Опыт развитых стран показывает, что эффективность деятельности предприятия обеспечивается не столько за счет природных ресурсов, современного оборудования и инструмента, сколько за счет человеческого капитала. Любая экономическая система заинтересована в том, чтобы величина человеческого капитала была как можно больше. Для решения данной задачи необходимо, прежде всего, очень четко представлять структуру человеческого капитала. Не зная реальной структуры человеческого капитала, невозможно эффективно управлять им и применять возможности всех его составляющих в целях результативного развития предприятия.

2. Структура человеческого капитала

Несмотря на значительный вклад ученых в формирование человеческого капитала нет единой принятой структуры, и какие элементы входят в ее состав и как они соотносятся и взаимодействуют друг с другом. Разрешение этой проблемы имеет большое теоретическое и прикладное значение.

Обратимся к некоторым классификациям, существующим в научной литературе. Во второй половине XX в. основоположник теории человеческого капитала Г. Беккер в качестве системообразующих элементов выделял знания, навыки, мотивацию и энергию [1]. Далее учеными этот состав был расширен. Например, по мнению Б. Генкина в состав человеческого капитала входит: здоровье, природные способности, образование, профессионализм и мобильность [4]. Т. Мясоедова считает, что человеческий капитал состоит из природных способностей, здоровья, приобретенных знаний, профессиональных навыков, общей культуры, мотивации к труду и постоянному развитию [8]. Согласно точке зрения В. Ванкевича человеческий капитал представляет собой совокупность следующих факторов: «образование и профессиональную подготовку, информированность, физиологические характеристики личности и состояние здоровья, профессиональную и географическую мобильность, психологические характеристики личности, движущие потребности, мотивацию и ценности» [2, с. 15].

Человеческий капитал включает в себя врожденные способности, общее и специальное образование, приобретенный профессиональный опыт, творческий потенциал, морально-психологическое и физическое здоровье утверждает Л. Абалкин [5]. Здоровьем, образованием, профессиональным опытом, квалификацией, профессиональной культурой, инновационной культурой, профессионально-трудовой мобильностью персонала, мотивацией, самоэффективностью сотрудников, социальным самочувствием, рабочим настроением определяет человеческий капитал Т. Голева и Н. Даникин [3]. В. Поздняков выделяет мотивационную и технологическую составляющие человеческого капитала, а также здоровье, общую культуру, знания, природные способности (задатки), профессиональное образование [9].

Представленные перечисления составляющих человеческого капитала, позволяют увидеть, что в теории человеческого капитала нет общепринятого понятийного аппарата, один и тот же элемент человеческого капитала получает разные названия. Например, профессионализм соотносится с профессиональной подготовкой, профессиональными навыками, профессиональным образованием, приобретенным профессиональным опытом и квалификацией. Проведя взаимосвязь в понятиях можно человеческий капитал структурно

представить в виде пяти базовых элементов: знания, здоровье, профессионализм, культура, мотивация.

Теория экономики знания позволяет сфокусировать исследования на перспективных элементах человеческого капитала. Знания человека и способы их практического применения становятся решающими переменными современного общества. Возрастает потребность в производстве нового знания в условиях избыточности разнообразной информации, к самостоятельному принятию решений и одновременно к слаженной работе в команде и сетевых организациях, к самоопределению и поиску путей самореализации через творческую деятельность и пр. Кенц Робинсон пишет: «чем быстрее мир движется вперед, тем чаще и чаще организации говорят о насущной потребности в людях, умеющих творчески мыслить, строить отношения и работать в коллективе, то есть в гибких и способных быстро адаптироваться сотрудниках» [11, с. 17]. Возникает необходимость частых и быстрых изменений в организации. Как подчеркивает С. Крейнер «В настоящее время изменения в мире бизнеса имеют эндемический характер. Изменения – процесс, происходящий во всем мире... Эти изменения затрагивают многие стороны бизнеса: технологию: революция в области информационных технологий продолжает развиваться все быстрее, требуя все меньше чисто физического труда, чем всего пять лет назад; организацию: появляются новые организационные структуры, в которых акцент делается на все более высокие скорости реагирования на изменяющуюся ситуацию; людей: сотрудники должны учиться новым навыкам и умениям и все лучше адаптироваться к неопределенной среде; общество: роли занятости и организации в обществе обсуждаются все чаще и все больше; потребителей и рынки: они становятся все более требовательными и меняются все быстрее» [6, с. 166].

«Общая проблема в условиях экономики знаний заключается в том, что появилась объективная необходимость в: структурировании накопившейся информации и ее превращении в знания; аккумуля-

ровании, складировании и хранении знаний; систематизации, визуализации и организации доступа к ним; организации обмена и совместном использовании; производстве знаний для принятия управленческих решений. По сути, современная организация превратилась в «свалку» данных, характеризующаяся: низкой скоростью доступа к ним; высокой распыленностью мест хранения и разнородностью форматов данных; наличием данных, скорость и качество получения которых зависят от сотрудника, владеющего ими; отсутствием организационных, технологических и культурных навыков совместной работы с данными» отмечает А. Сулейманкадиева [12].

Формируется новый тип работника: помимо его здоровья, образования и квалификации в узком понимании. Востребован уже более широкий спектр способностей и качеств человека, в частности способность к анализу, обработке и использованию стремительно растущего объема разнообразной информации. Расширяются рамки включения в состав человеческого капитала всевозможных качеств личности, которые являются или могут быть основанием для расширенного воспроизводства и осознанной реализации на их основе человеческого потенциала. Среди них:

- профессиональная готовность: умение работать с информацией, информацию превращать в знания, производство знаний;
- профессиональная компетенция: знание дела, опыт, навыки, умение решать сложные профессиональные задачи, апробировать и использовать новые технологии, ориентация на более высокий уровень профессионального самосознания;
- самоактивизация: стремление к саморазвитию, самозанятости и самообучению, совершенствованию, применение знаний, реализовывать свои цели, совершать осмысление своих действий;
- инициатива творчества: проявлять интерес к нововведению, взять на себя ответственность в трудных производственных ситуациях, настойчивость при поиске решения, умение доводить дело до конца и использова-

ние методов креативного мышления, гибкость, изобретательность;

- психофизическая подготовка: адекватное ориентирование и адаптивность в быстро меняющейся среде, работоспособность, решительность, смелость, воля, самообладание, коммуникабельность, командный дух и ориентация на цели, склонность к большей мобильности;

- коммуникативность: заключается в преимуществах трансфере специальных знаний: передачи информации, знания и опыта, а также общительности и умение вести диалог. По мнению Роберта Бакмена: «Наступила эпоха компаний, ориентированных на знания. И в этой ситуации впереди оказывается тот, кто сумел сконцентрировать в рамках своей организации неформализованный интеллектуальный опыт и понял, как передавать его от одного сотрудника другому» [10, с. 10]. Начальники и руководители подразделений предприятия являются наиболее опытными и умелыми работниками среди своих подчиненных и могут выступать в роли координаторов, кураторов, экспертов или некоего «катализатора» делящихся своими неформализованными (или персональными, недокументированными) знаниями. Они лучше других могут решить, каким образом организовывать использование этого опыта, чтобы помочь сотрудникам стать более умелыми, знающими в вопросах, касающихся широкого круга задач, должностных обязанностей и производственных ситуаций. Основной, первичной функцией любого высококвалифицированного специалиста предприятия должно являться развитие рабочих, которые трудятся на этом предприятии;

- социально-культурная устойчивость: здоровье, любовь к родному краю и своей Родине, сбалансированность интересов личности и общества в разных сферах жизнедеятельности.

3. Факторы и способы развития элементов структуры человеческого капитала

Все перечисленные качества личности проявляются в форме функционального человеческого капи-

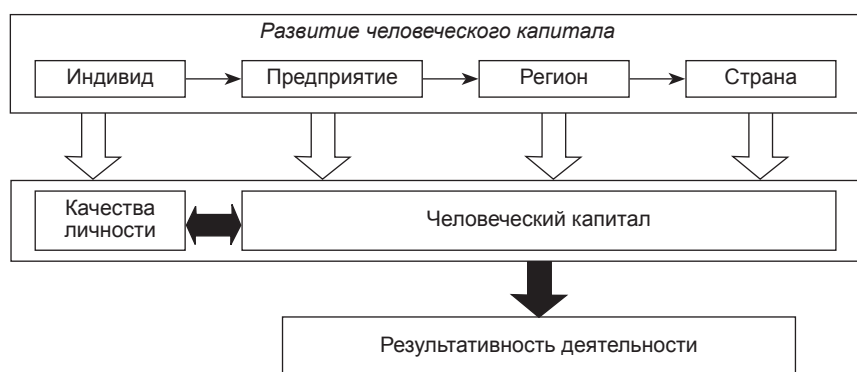


Рис. 1. Нарращивание и использование человеческого капитала

тала. В ходе трудовой деятельности личность реализует человеческий капитал в конкурентоспособную продукцию (услугу, работу) получая

при этом устойчивый поток благ для себя и общества. Нарращивание и эффективность использования человеческого капитала в промышленно-

экономических системах зависит от факторов развития его (рис. 1). В табл. 1 приведены необходимые факторы, влияющие на формирование и развитие человеческого капитала на уровне предприятия, региона и страны.

Все перечисленные факторы указывают на внедрение организационно-соц-экономического механизма управления человеческим капиталом, который включает систему мер по созданию качественной и доступной непрерывной интегрированной профессиональной образовательной системы [7], мониторинг основных показателей развития науки и образования на уровне города или района и развитие здорового образа жизни (рис. 2).

Таблица 1

Факторы развития человеческого капитала в разных уровнях системах

Уровень управления	Факторы развития человеческого капитала
Предприятие	- поиск, отбор и подготовка талантливых специалистов; - обучение и переобучение специалистов; - независимая диагностика качества подготовки специалистов на разных этапах обучения; - участие в разработке учебных планов и программ обучения; - предоставление рабочего материала и мест для практического обучения специалистов; - социальное партнерство в осуществлении подготовки высококвалифицированных кадров; - система мотивации и стимулирования труда; - привлекательность и содержательность труда: создание высокотехнологического производства, внедрение научно-технических разработок, привлечение научных работников к фундаментальным исследованиям по темам предприятия; - обеспечение здорового климата на рабочем месте: охрана труда, безопасность жизнедеятельности, медицинские и спортивные учреждения, корпоративная культура, отдых и досуг; - эффективная организационная структура управления предприятием; - расширения участия работников в управлении производством и других форм проявления и реализации способностей персонала.
Регион	- удовлетворение спроса на образовательные потребности населения и бизнеса; - уровень и доступность образования для всего населения на всех уровнях образования; - качество и доступность медицинского обслуживания и культурных, спортивных учреждений; - развитость инфраструктуры; - смена технологий в базовых отраслях экономики региона; - развитие научно-исследовательских центров; - формирование стойких взаимосвязей с научно-образовательными предприятиями; - увеличение расходов на образование в структуре регионального бюджета; - мониторинг и прогнозирование образовательно-трудовой сферы; - образовательная и кадровая политика, направленная на стабильное обеспечение профессионально-квалификационными кадрами предприятий; - координация по подготовке высококвалифицированных кадров между образовательными и социально-экономическими учреждениями; - обеспечение безопасных и комфортабельных условий жизни населения.
Страна	- стратегия развития человеческого капитала; - финансирование социальных сфер; - программы сохранения научного потенциала и расширения инновационных процессов на всей территории страны; - усовершенствование нормативно-правовой базы относительно формирования и эффективного функционирования учебно-образовательных программ для предприятий; - сокращение дифференциации социально-экономического развития в регионах.

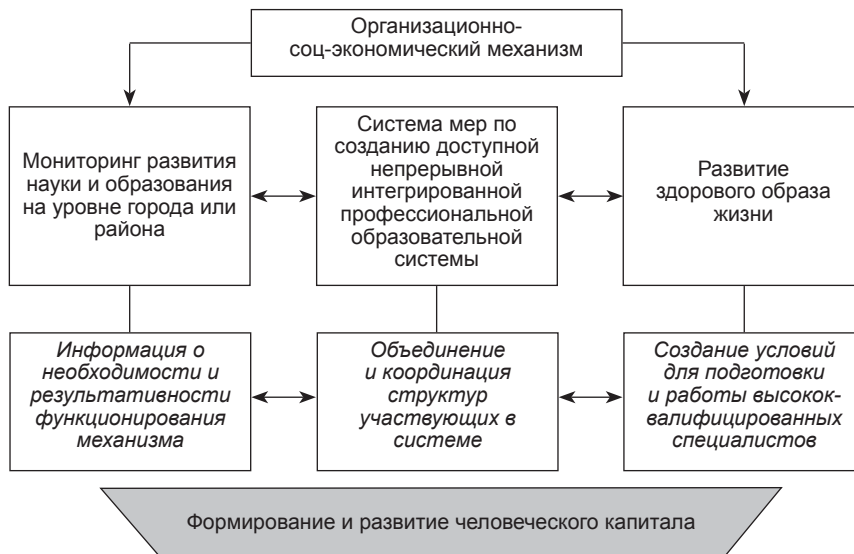


Рис. 2. Схема организационно-соц-экономического механизма управления человеческим капиталом

4. Заключение

Предложенный механизм позволит повысить эффективность развития человеческого капитала для промышленно-экономических систем в новых рыночных условиях, в потоке информационного многообразия.

Литература

1. Begg D., Fisher S., Dornbush R. Economics. – L., 1991. – 198 p.
2. Ванкевич Е.В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. Мн.: БГЭУ, 2000 – 125 с.
3. Голева Т. В., Данакин Н.С. Структура человеческого капитала организации // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. – Т. 117. – №1. – С. 221–226.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
5. Игольникова И.В. Управление профессиональным развитием как фактор развития человеческого капитала в Брянской области // Экономика и менеджмент инновационных технологий – № 3 Март 2013. [Электронный ресурс]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/03/1636> (дата обращения: 05.06.2013).

6. Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента / С. Крейнер; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. XVIII. – 347 с. (Серия «Менеджмент для лидера»).
7. Митякова О.И., Дубик Е.А. Трансфер экономических знаний в промышленно малые регионы России: ключ к инновационному развитию страны // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО, 2013. – №4. – С. 86–89.
8. Мясоедова, Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Т. Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – N 3. – С. 29–37.
9. Поздняков В.А. Сущность и содержание категории «человеческий капитал» // Фундаментальные исследования. – 2012 г. – № 11–3. – С. 572–575.
10. Robert H. Buckman. Building a Knowledge-Driven Organization. – McGraw-Hill, 2004. – 210 p.
11. Робинсон К. Образование против таланта – М.: Эксмо, 2012. – 336 с.
12. Сулейманкадиева А. Э. Управление непрерывным образованием в условиях экономики знаний. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. [Электронный ресурс]. URL: <http://vak2.ed.gov.ru/catalogue/details/93880> (дата обращения: 04.10.2013).

References

1. Begg D., Fisher S., Dornbush R. Economics. – L., 1991. – 198 p.
2. Vankevich E.V. Economic relations of employment: regularities of development and regulation. Mn.: BGEU, 2000 – 125 s.
3. Goleva T. V., Danakin N.S. Structure of the human capital of the organization // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki. – 2013. – T. 117. – №1. – S. 221–226.
4. Genkin B.M. Economy and work sociology: textbook for higher education institutions / B. M. Genkin. – 7-izd., dop. – M.: Norma, 2007. – 448 s.
5. Igolnikova I.V. Management of professional development as a factor of development of the human capital in the Bryansk region // Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy – # 3 Mart 2013. [Elektronnyi resurs]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/03/1636> (data obrascheniya: 05.06.2013).
6. Kreyner S. Key ideas of management / S. Kreyner; per. s angl. – M.: INFRA-M, 2002. XVIII. – 347 s. (Seriya «Menedzhment dlya lidera»).
7. Mityakova O.I., Dubik E.A. Transfer of economic knowledge to industrially small regions of Russia: key to innovative development of the country // Ekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO, 2013. – #4. – S. 86–89.
8. Myasoedova, T.G. Human capital and competitiveness of the enterprise / T. G. Myasoedova // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. – 2005. – N 3. – S. 29–37.
9. Pozdnyakov V.A. Essence and content of the category «human capital» // Fundamentalnyye issledovaniya. – 2012 g. – # 11–3. – S. 572–575.
10. Robert H. Buckman. Building a Knowledge-Driven Organization. – McGraw-Hill, 2004. – 210 p.
11. Robinson K. Education against talent – M.: Eksmo, 2012. – 336 s.
12. Suleymankadiyeva A. E. Management of continuous education in the conditions of economy of knowledge. Avtoreferat dissertatsii na soiskanie uchenoy stepeni doktora ekonomicheskikh nauk. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://vak2.ed.gov.ru/catalogue/details/93880> (data obrascheniya: 04.10.2013).