
ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 331.1

М.А. Барсуک

А.А. Лютина

П.А. Капырин

ВЗАИМОСВЯЗЬ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В статье производится разбор понятия «человеческий капитал», выделяются важнейшие его составляющие. Подчеркнута и обоснована важность инвестирования в человеческий капитал. Обосновывается важность инновационной культуры как важного аспекта человеческого капитала. Выделяется определение кадрового потенциала предприятия. Приводятся рекомендуемые принципы управления кадровым потенциалом, разъясняются его количественные и качественные характеристики. Обозначаются методы развития социально-психологических и технологических аспектов кадрового потенциала.

Ключевые слова: человеческий капитал, кадровый потенциал, инвестиции в кадры, инновационная культура, принципы управления.

Mikhail Barsuk

Anna Lyutina

Petr Kapyrin

CORRELATION AND DEVELOPMENT OF A HUMAN CAPITAL AND LABOR POTENTIAL IN CONDITIONS OF MODERN INNOVATIVE ECONOMICS

Annotation. The article analyses the concept of «human capital» and highlights the most important of its components. It emphasizes and proves the importance of investing in human capital, substantiates the importance of innovation culture as an important aspect of the human capital. It provides the definition of the labor potential of the enterprise. There are listed the recommended principles of labor potential management and explained its quantitative and qualitative characteristics. Also there are designated the methods of development of socio-psychological and technological aspects of human resources.

Keywords: human capital, labor potential, investment in staff, innovative culture, principles of management.

Современная экономика, основывающаяся на знаниях, предъявляет новые требования к организациям, желающим успешно существовать и развиваться в текущих высококонкурентных условиях. На мировом рынке, где преобладают инновации, интеллектуальная собственность становится неотъемлемым элементом деятельности конкурентоспособных компаний. На первый план вышла задача максимизации эффективности использования кадрового потенциала предприятия, преумножения интеллекта и знаний работников. Для ее выполнения необходимо максимально вовлечь персонал в процесс разработки и принятия решений, а также обеспечить своевременную подготовку кадров и повышение их квалификации.

Человеческий капитал – самая большая ценность компании, самый сложный и многогранный фактор ее развития. Он включает в себя запас знаний, образование, накопленные практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, мотивацию и культурный уровень, которые используются организацией (или индивидом) с целью повышения производительности труда и увеличения дохода [7]. Общество, основанное на информационных технологиях, устанавливает высокую планку требований к качеству человеческого капитала, особенно к интеллек-

туальной составляющей – его главной движущей силе. Качество интеллектуального капитала определяет успехи или неудачи во всех видах деятельности отдельных компаний, обеспечивает рост производительности каждого работника и научно-технического прогресса в целом. Именно за его счет происходит оптимизация функционирования всех экономических единиц – от компаний до целых национальных экономик в условиях постоянно развивающегося рынка, где промышленное производство отходит на задний план, уступая место наукоемким отраслям и сфере услуг. Именно эти сферы формируют будущие темпы и объемы материального производства.

Кадры играют ключевую роль в обеспечении корректного функционирования компании – они приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, формируют стратегию предприятия. Как показывает практика ведущих в своих областях производственных организаций, между качеством человеческого капитала и эффективностью использования материально-технических ресурсов существует прямая зависимость, и, как следствие, у компании появляется существенный стимул для инвестирования в человеческий капитал. Классик менеджмента П. Друкер отмечает, что у фирмы есть всего два вида основных вида ресурсов: ресурсы знаний, т.е. обученные работники, и деньги. Эти ресурсы обладают – или должны обладать – огромнейшим влиянием. Что в действительности отличает сильную фирму от слабой, так это, прежде всего, квалификация ее персонала, его знания, мотивация и направленность [4]. Вследствие этого, средства, направляемые на обучение и развитие персонала должны рассматриваться не как расходы, а как инвестиции в человеческий капитал – основной источник прибыли.

Для соответствия высоким требованиям современной мировой экономики компаниям необходимо формирование новых качеств человеческого капитала. Такой аспект, как инновационная активность, приобретает большое значение. Умение неординарно подходить к решению возникших трудностей, реагировать на происходящие перемены гибко и без промедления, являться генератором идей и предложений, создавать и принимать непосредственное участие осуществлении инновационных проектов – за счет этих качеств увеличивается творческая составляющая по отношению человека к труду, на предприятии формируется инновационная культура.

Инновационная культура является важнейшей отличительной чертой современного предпринимательства, она содержит в себе совокупный результат использования новейших достижений многих областей деятельности человека, включая наукоемкие производства, образование, технологии, культуру [5]. Корпоративная, предпринимательская и инновационная культуры неразрывно связаны друг с другом. Корпоративная культура, ориентированная на разработку, внедрение и адаптацию инноваций, постепенно преобразовывается в инновационную, а инновационная культура, в свою очередь, позволяет предприятию реорганизовываться сообразно изменениям, происходящим во внутренней и внешней среде, избегая нежелательных последствий. Постоянное повышение квалификации на предприятии для поддержания инновационной культуры обусловлено готовностью к изменениям во внутренней и внешней среде организации, усложнением процесса производства и управления, а также возможным освоением новых видов и сфер деятельности.

Для успешного преумножения человеческого капитала предприятия в условиях постоянно изменяющейся внешней среды, необходимо создавать условия для развития его кадрового потенциала, в противном случае рост замедлится, а затем наступит стагнация. Именно поэтому развитие кадрового потенциала предприятия – неотъемлемый элемент системы управления предприятием. Кадровый потенциал представляет из себя единую систему, все части и характеристики которой должны быть сбалансированы. Он выражается в виде реализованных и нереализованных возможностей работников предприятия, оказывающих влияние на эффективность выполнения актуальных для компании задач компании и на ее развитие [2].

Работодатель, являясь собственником средств производства, стремится извлечь максимальную прибыль от их использования, стараясь достичь оптимального соотношения издержек к уровню эффективности персонала. Важно, чтобы на предприятии поддерживалась оптимальная численность персонала при минимальных затратах рабочего времени и максимальном качестве товаров или услуг. На сегодняшний день необходимо культивировать в компании следующие принципы управления кадровым потенциалом:

- сформировать систему сопряжения личных целей работников и целей компании, планировать процесс развития карьеры работников;
- уважать каждого сотрудника, уделять внимание его профессиональным, лидерским и моральным качествам;
- на предприятии должна быть выстроена четкая иерархическая система ответственности. Каждый сотрудник должен осознавать важность исполнения своих обязательств и относиться к своей работе с максимальной ответственностью;
- культивировать всеобщий контроль качества. Каждый сотрудник должен следить за процессом в области своей деятельности, не совершать необоснованных действий. При этом взыскания должны не носить осуждающий характер, а демонстрировать последствия неправильных поступков работника;

– нужно поддерживать мотивацию сотрудников, как материальную, так и моральную, причем мотивировать необходимо за достижения, а не «планово», иначе сотрудники могут быстро охладеть к своему делу. Важно укреплять как первичную мотивацию, проявляющуюся в форме потребности, влечения, драйва, инстинкта, так и вторичную, выражающуюся мотивом [5].

Кадровый потенциал работников предприятия имеет два вида характеристик: количественные и качественные. Для успешного функционирования компании эти характеристики должны соответствовать ее задачам, а также находиться во взаимном балансе: нельзя пренебрегать одними характеристиками для максимизации других. **К количественным характеристикам относятся:**

- количество работников на предприятии. Оно должно быть четко регламентировано, согласовано с теми или иными потребностями предприятия. Определяться оно должно согласно иерархическому устройству кадров;
- количество работников, занятых в отдельных структурах. Оно должно регулироваться согласно отраслевой принадлежности предприятия, его масштабам, стратегической направленностью, технико-экономическими характеристикам и многим другим.

Несоблюдение нормы этих характеристик как в большую, так и в меньшую сторону приводит к снижению кадрового потенциала предприятия, особенно когда нарушается соотношение руководителей и прочего персонала в сторону увеличения количества первых. Если такое происходит, то необходимо задуматься о повышении привлекательности предприятия для работников недостающего профиля, об обеспечении прозрачности структуры и механизмов работы предприятия для новых сотрудников, либо о сокращении неперспективных специалистов для повышения интенсивности труда, а также о снижении текучести кадров. Количественные характеристики, преимущественно, формируются в зависимости от типа предприятия, в то время как качественные присущи любой структурной единице компании и являются более комплексными. Именно поэтому в данной статье внимание уделяется качественным аспектам внутреннего кадрового потенциала организации.

К качественным характеристикам относятся индивидуальные характеристики работника (его возраст, уровень знаний в рамках своей специальности и вне нее, наличие опыта, стрессоустойчивость и прочее). Особенно важно наличие развитого интеллекта, как индивидуального, так и группового. Под интеллектом подразумевается не только способность к решению задач предприятия, но и комплекс возможностей к эффективному взаимодействию в группе, уровень ориентированности в

существующей системе как экономической, так и кадровой. Эмоционально-социальный интеллект, который обеспечивает беспрепятственное взаимодействие в группах и коллективах, а также налаживает связь между кадрами, является важной индивидуальной характеристикой работника.

Развитие качественных характеристик возможно по двум взаимосвязанным направлениям: социально-психологическому и технологическому. Социально-психологическое направление заключается в применении различных подходов (зачастую, направленных на изменение поведенческой парадигмы человека) для формирования, развития и корректировки как личностного, так и группового интеллекта работника [6]. Необходимо создать интеллектуальный портрет работника, который отражал бы его психоэмоциональное состояние, уровень его профессионального восприятия, способности к творческой и экономической деятельности. Это возможно сделать с помощью тестов, практических испытаний, деловых игр, наблюдения и любых других средств, которые позволяют персоналу раскрыться. Портрет работника нужно проанализировать и принять меры по совершенствованию, раскрытию его потенциала и уменьшению его слабостей.

Также на предприятии нужно создать условия, благодаря которым процесс получения профессионального образования, а также наращивания практических умений и навыков станет постоянным, ведь необходимая квалификация работника в условиях постоянного развития компании (совершенствование технологии, техники, выпускаемого товара, коммуникационных возможностей) не может быть гарантирована одним только базовым образованием [1]. Для этого необходимо:

- постоянное обучение сотрудников без отрыва от работы, которое позволит получать теоретические знания и сразу же применять их на практике, а также обучение на курсах подготовки кадров;
- четко оценивать потребности в обучении, грамотно планировать образовательные программы. Для этого целесообразно проводить мониторинг результатов труда работников, с целью выявления проблем, с которыми они сталкиваются;
- для нового персонала целесообразно построить алгоритм адаптации к условиям компании: совершенствовать внешний кадровый потенциал компании, тем самым обеспечивая новые кадры всей информацией о предприятии, особенностями работы перед началом трудовой деятельности, представлять новый персонал коллективу, обеспечивать их обучение (семинары) для погружения в структуру компании, адаптации к условиям работы, а также оценивать весь процесс вступления в постоянную должность.

Технологический подход заключается в оснащении кадров техническими средствами, позволяющими увеличить их возможности в том или ином направлении деятельности. Это может быть как оборудование производства новыми, высокотехнологичными станками, так и применение специальных программ, способных увеличить производительность работы кадров, помогать систематизировать ее результаты. Технологическое и социально-психологическое направления неразрывно связаны друг с другом, так как без развития интеллекта работников невозможно эффективно использовать новые технологии на предприятии, а без новых технологий сфера применения интеллекта и, как следствие, потенциал работника сильно ограничены. Характеристики кадрового потенциала работников тоже необходимо развивать комплексно, ведь невозможно создать слаженно работающую систему, если мы имеем недостаточно необходимых для этого работников, или наоборот, когда определенных кадров становится слишком много.

Библиографический список

1. Бардасова, Э. В. Управление развитием кадрового потенциала предприятия, как инструмент достижения его устойчивого развития в инновационной экономике / Э. В. Бардасова, М. А. Зотов, А. С. Поникурова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 1. – С. 192–197.

2. Герман, М. В. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития / М. В. Герман, Н. С. Помулева // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 1(17).
3. Гладышева, А. В. Современные теоретические подходы к дефиниции «Кадровый потенциал предприятия» / А. В. Гладышева, О. Н. Горбунова // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 6(052). – С. 68–71.
4. Друкер, П. Энциклопедия менеджмента / П. Друкер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2004. – 432 с.
5. Леонтьев, В. Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования / В. Г. Леонтьев. – Новосибирск : ГП «Новосибирский полиграфкомбинат», 2002. – 264 с.
6. Симонян, М. С. Особенности программ бакалавриата при проектировании образовательной среды в Германии, Великобритании и США / М. С. Симонян, Л. И. Осипова // Качество. Инновации. Образование. – 2016. – № 1. – С. 17–25.
7. Смирнов, В. Т. Человеческий капитал : содержание и виды, оценка и стимулирование / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин [и др.]. – М. : Машиностроение-1, 2005. – 513 с.