

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

© 2021 Галкина А.В.

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В данной статье рассматривается актуальность исследования проблемы человеческого капитала предприятия; проанализированы работы отечественных ученых по вопросам формирования и использования человеческого капитала на современном этапе социально-экономического развития; иерархического соподчинения и взаимосвязей уровней формирования человеческого капитала; на основе системного подхода построена модель управления человеческим капиталом предприятия в контексте концепции человеческого развития.

Ключевые слова: развитие общества, человеческий капитал, уровень формирования человеческого капитала, модель управления, системный подход.

Современный этап развития общества характеризуется возрастанием роли человека и его знаний, профессиональной подготовки, общей культуры. В конце XX века в соответствии с концепцией устойчивого развития главным критерием прогресса было определено развитие человека. Уровень развития страны, ее место в мировом сообществе находятся в полном соответствии с показателями состояния человеческого капитала.

Человеческий капитал - это та категория, которая на современном этапе наиболее полно отражает научные взгляды на роль и место человека в экономической системе общества [1]. Первичным звеном формирования человеческого капитала является предприятие.

Актуальность темы исследования определяется рядом проблем, основными из которых являются:

- несоответствие объемов и структуры подготовки рабочих и специалистов реальной потребности промышленности в кадрах;
- низкое качество базовой подготовки работников, которое не соответствует требованиям промышленных предприятий;
- утратившая актуальность структура управления и материально-техническая база промышленных предприятий, что требует их модернизации с использованием современных достижений в науке, технике,

технологии и ставит высокие требования к человеческому капиталу.

Проанализируем современные взгляды, исследования и публикации по данной проблеме. Эволюция категории «человеческий капитал» связана с развитием методологии экономической теории и влиянием мировоззрения тех или иных экономистов.

Понятие человеческого капитала – интегральное, социальное и экономическое явление. Эффективная модель современной экономики, формируясь на базе частной собственности и развития рыночных отношений, должна органично совместить государство и другие социальные институты при регулировании процессов формирования человеческого капитала, согласовывая при этом интересы всех субъектов хозяйствования.

Фундаментальным постулатом этого процесса должна стать идея об органическом единстве и взаимозависимости природной, социальной и экономической систем. Теоретико-методологические основы исследования государственного управления формированием и развитием человеческого капитала должны быть построены на широком междисциплинарном подходе, учитывающем объективные закономерности и достижения теории государственного управления, философии, психологии, политологии, экономики, социологии и других наук об обществе и человеке, изучающих

объективные закономерности развития природы, общества, государства, человека. Отдельное место среди названных отраслей науки занимают государственное управление, экономика, позволяющие обобщить, проанализировать, рассчитать эффективность государственного управления, и социология, которая направлена на достижение соответствия механизмов государственного управления объективно имеющимся общественным отношениям.

Проблемы формирования и использования человеческого капитала на современном этапе развития мирового сообщества достаточно широко рассматриваются в работах таких ученых, как В. Антонюк, С. Клишко, В. Сизоненко, М. Волинский, Э. Либанова, Т. Кирьян, А. Арефьева, Т. Харчук, И. Журавлева, Н. Ушенко, Г. Назарова, Д. Богиня, А. Гришкова. Анализ научной литературы показал, что управление человеческим капиталом является одним из важнейших аспектов философии бизнеса, характеризующим возможности работников к творческой и продуктивной деятельности через раскрытие их потенциала, и находит свое отражение в формировании модели этого процесса. Несмотря на значимость и ценность результатов, полученных этими авторами, требуется проведение дальнейших исследований в вопросах формирования модели управления человеческим капиталом промышленного предприятия.

Таким образом, анализ работ отечественных ученых по вопросам формирования и использования человеческого капитала предприятия обусловил необходимость обобщения подходов к определению иерархического соподчинения и взаимосвязи уровней формирования человеческого капитала, а также формирование на основе системного подхода модели управления человеческим капиталом компании в контексте человеческого развития.

В условиях социально-экономических трансформаций и глобализационных процессов каждая организация, регион, отрасль или страна в целом осознают важность и исключительность человеческого фактора в формировании конкурентных преимуществ, в создании инноваций и в обеспечении экономического роста.

Не вдаваясь в дискуссии о сущностной составляющей наполнения дефиниции человеческого капитала, считаем, что человеческий капитал – это капитал, накопленный человеком благодаря врожденным (физическим и интеллектуальным) способностям и талантам, которые развиваются путем повышения образовательного уровня, квалификации, приобретения знаний, навыков и компетенций. Чем выше человеческий капитал, выраженный уровнем образования, квалификации, знаний, опыта, тем больше становятся возможности человека к производительной высококачественной работе [9]. Такие результаты труда обеспечивают человеку большое вознаграждение, выступают предпосылкой повышения качества жизни.

Управление человеческим капиталом — это стратегия, которой придерживаются работодатели, и процессы, которые внедряются для обучения, передачи знаний, управления (мотивации), содержание найма сотрудников в соответствии с потребностями компании, исходя из глобальной стратегии. Это настоящий проактивный подход по привлечению человеческих ресурсов для развития бизнеса. Учитывая настоящую ценность человеческой силы в обществе, а именно способность человека выявить и понять нужды своей среды, человеческий капитал создает реальный потенциал для экономического развития. Адаптация, гибкость, чуткость – основные факторы успеха успешных компаний. Однако для достижения этого успеха важно положиться на компетентные и автономные команды.

Управление человеческим капиталом предполагает поиск баланса между потребностями компании с точки зрения профилей, навыков, персонала и, с другой стороны, квалификации, ожиданий и стремлений работников.

Тщательное управление человеческим потенциалом приводит к улучшению экономических и финансовых показателей. Повышенная организационная эффективность обеспечивает больший контроль за организационными решениями, связанными с человеческими ресурсами, облегчая выбор «нужного человека с правильными навыками на нужной должности».

Итак, концепция управления персоналом

соответствует идее использования человеческого фактора в процессе управления. Но еще более этой идее соответствует понятие «человеческий капитал». Это не игра в сроки, а отражение совершенно другого отношения к человеку в процессе управления. Человек может рассматриваться как рабочая сила и может рассматриваться как капитал. Если человек выступает как формальный, механический исполнитель своих обязанностей, приказов и указаний начальства, то достаточно большое число людей составляют определенную силу, но, если человек обладает развитым интеллектом, выраженной творческой индивидуальностью, предприимчивостью, новаторским складом характера, это не просто рабочая сила, это - ценный капитал. И относиться к нему надо как к высшей ценности, как к ведущему фактору достижения всех управленческих целей.

В последние годы функция управления персоналом становится все более важным местом в стратегии бизнеса, больше, чем простая функциональная функция, теперь это часть общей стратегии компании, располагающая людей в центре всех решений.

Стратегия управления персоналом дает долгосрочное видение направлений, которые должны быть приняты компанией, связывая кадровые проблемы с жанром исполнения. Это, скорее, финалист и победитель эволюции и развития общей численности работников с главной целью – увеличением глобальной конкурентоспособности структуры [5]. Организация столкнулась с проблемами, предложенными в целях лучшего планирования и предотвращения появления изменений в будущем. Сегодня является фактом то, что человеческий капитал в значительной мере способствует общей деятельности компании и созданию ценности. Стратегия управления персоналом освещает план действий, которого следует придерживаться для оптимизации этой работы. Данная стратегия охватывает все, что касается жизненного цикла работника в компании – от приема на работу последнего до окончательного его ухода из компании. Сложности управления персоналом организации заключаются в не-

обходимости создания стратегии управления персоналом.

Проблемы бывают многообразными и разнообразными. Они, в частности, касаются: необходимости набора персонала в пользу его роста; управления редкими навыками, учитывая необходимость проведения соответствующего обучения; необходимой лояльности работников; существенного развития бренда работодателя в условиях оцифровки профессиональной среды. Эти аспекты служат эффективности и долгосрочному росту компании, где работники поставлены в центр создания ценности.

Сложность в реализации управленческой стратегии заключается в способности компании реагировать быстро на все факторы и вопросы, влияющие на ее формирование [4]. Рассмотрим этапы определения стратегии управления человеческим капиталом.

Реализация стратегии требует большой строгости и методической организации. Этапы ее создания являются важными для достижения успеха в процессе. Необходимо подвести итоги существующей ситуации: сначала внутри методологически и в полном объеме, анализируя сильные и слабые стороны с точки зрения человеческих ресурсов, затем снаружи, ориентируясь на выделении-сильных и слабых сторон конкурентов, чтобы выявить личное конкурентное преимущество. Способность представлять различные преимущества дает возможность выделиться и приводит к лидерству компании. Необходимо выделять цели с точки зрения ориентации на персонал. Затем нужно определить общие стратегические цели, чтобы иметь возможность точно определить конкретные события, которые должны быть достигнуты.

Анализ показал, что в теории человеческого капитала, в отличие от концепции человеческого развития, человек рассматривается как фактор формирования ресурсов для экономической деятельности [2]. Однако в современных социально-экономических условиях развитие человека является одной из основных целей общественно-экономического прогресса.

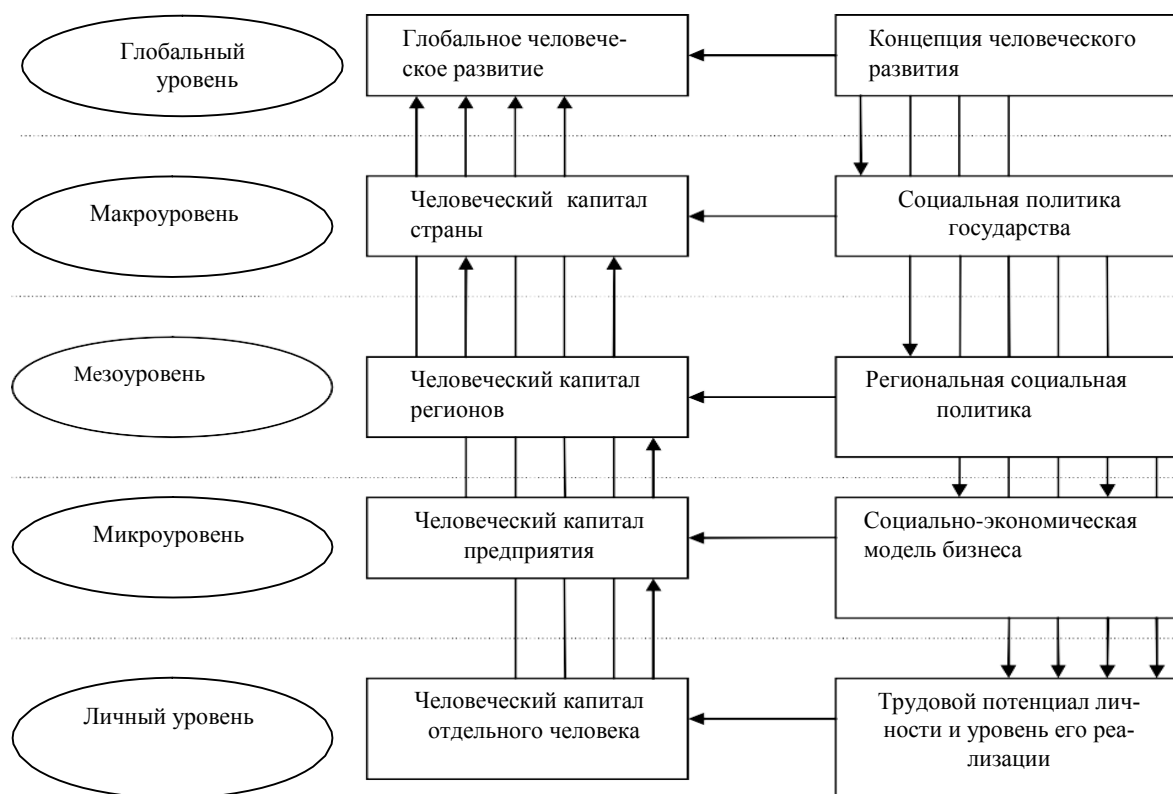


Рисунок 1 – Иерархическое соподчинение и взаимосвязь уровней формирования человеческого капитала (авторская разработка)

Согласно этому исследованию человеческий капитал предприятия должен рассматриваться именно в контексте человеческого развития. Принципы концепции человеческого развития должны реализовываться на мировом уровне, на уровне отдельной страны, региона, предприятия. Решение проблем эффективного использования и повышения уровня человеческого капитала предприятия в контексте человеческого развития предполагает согласованность действий и стратегий развития человека на всех уровнях (рис. 1). Авторский подход к определению иерархи

ческого соподчинения и взаимосвязи уровней формирования человеческого капитала является результатом обобщения работ [1-4].

Теоретическое исследование сущности концепции человеческого развития, теории человеческого капитала, а также анализ современного состояния легкой промышленности определили необходимость разработки модели управления человеческим капиталом предприятий легкой промышленности в контексте человеческого развития. Эту модель предлагается рассматривать с позиций системного подхода (рис. 2).

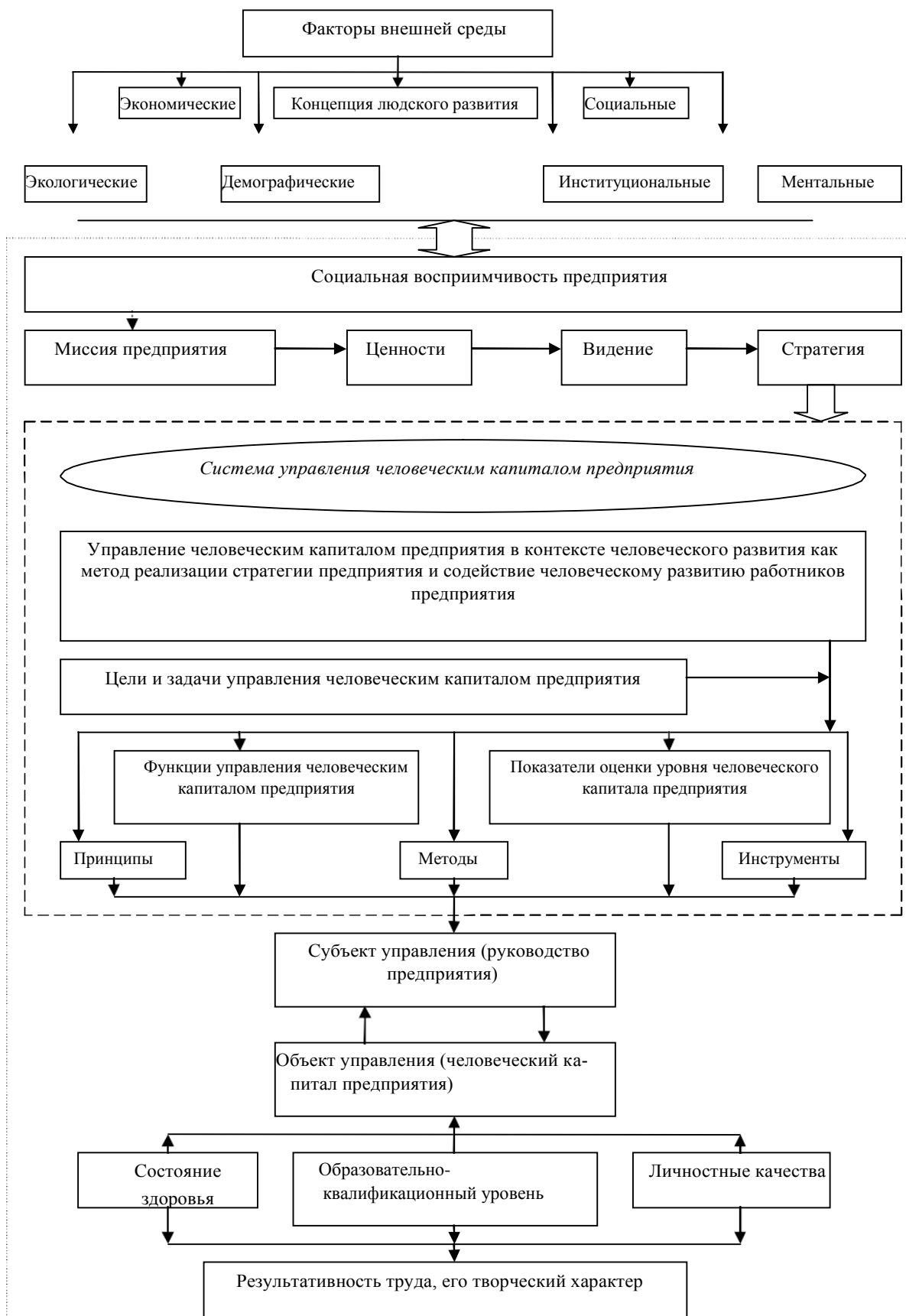


Рисунок 2 – Модель управления человеческим капиталом предприятия

Основные положения предлагаемой модели получены на основе обработки современных подходов отечественных ученых [5-7].

Приведенная модель управления человеческим капиталом предприятия основывается на следующих основных положениях системного подхода:

- система - это главное, что составляет сущность управления человеческими ресурсами - планомерно организованное действие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по формированию, распределению, перераспределению рабочей силы и создание условий для эффективного ее использования и развития на уровне предприятия [8];

- категорию «человеческий капитал» по системному подходу следует рассматривать как динамическую систему, которая постоянно развивается и наполняется элементами качественно нового содержания [9].

В приведенной модели элементы человеческого капитала предприятия объединены в три основные группы: состояние здоровья, образовательно-квалификационный уровень работников, их личностные качества. Качественные и количественные характеристики составляющих элементов человеческого капитала предприятия определяют результативность труда и его творческий характер;

- система управления человеческим капиталом предприятия является открытой системой, которая зависит от изменений во внешней среде и по принципу обратной связи сама оказывает влияние на эту среду. Этот аспект функционирования системы реализуется через подсистему социальной восприимчивости предприятия [10];

- формирование человеческого капитала предприятия осуществляется интеграцией потенциалов его работников через систему управления персоналом (подсистемы планирования, отбора, учета, оценки, эффективной организации, мотивации и развития персонала).

Модель управления человеческим капиталом предприятия легкой промышленности обязательно должна отражать цели, которые

ставит перед собой предприятие для реализации генеральной стратегии. С этой целью формирование целей и показателей деятельности должно осуществляться на основе миссии предприятия, его ценностей, видения будущего и стратегии [11].

Во время исследования человеческого капитала предприятия, как и любой другой системы, необходимо рассматривать не только совокупность его составляющих, а также и множество системных взаимосвязей, которые непосредственно влияют на эффективность ее функционирования. С учетом этого предлагается выделить также такую важную характеристику человеческого капитала на микроэкономическом уровне, как эффективность взаимодействия сотрудников предприятия, что является предпосылкой возникновения синергетического эффекта при совместном использовании потенциала всех работников.

Таким образом, современные мировые тенденции социально-экономического развития характеризуются значительным возрастанием роли человека, развитие которой признано главным критерием прогресса. Человеческий капитал — это экономическая категория, которая позволяет исследовать человеческое развитие на всех уровнях. На уровне предприятия эффективное формирование и использование человеческого капитала предполагает разработку соответствующей модели управления.

Предложенная модель управления человеческим капиталом основывается на ключевых положениях системного подхода. Ее основными преимуществами являются: возможность учета факторов внешней среды, миссии предприятия, положений концепции человеческого развития, основных составляющих человеческого капитала, которые непосредственно влияют на результативность труда и его творческий характер.

Автор подчеркивает особое значение эффективности взаимодействия работников предприятия. Требуется дальнейшая разработка системы показателей оценки человеческого капитала предприятия, инструментария и методов соответствующего управления [12-15].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001 - 2010) / - М., 2011. - С. 96.
2. Валлерстайн И. Исторический капитализм. - М., 2002. - С. 169.
3. Социальная экономика: теория и практика / - М., 2007. - С. 135.
4. Кирьян Т.М. Мотивация человеческого капитала к производительному труду / Т.М. Кирьян. - М.: Изд-во НИИ труда и занятости населения, 2008. - 416 с.
5. Ушенко Н.В. Человеческий капитал: регуляторные механизмы воспроизведения: - Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2008. - 288 с.
6. Назарова Г.В., Гаркалова Н.Л., Маркова Н.С. Формирование и развитие человеческого капитала корпоративных предприятий: наук. изд. - Харьков: Изд. ЗНЕУ, 2006. - 240 с.
7. Новикова Н.Н. Системное управление трудовым потенциалом предприятия: - Харьков: Изд-во ХНЭУ, 2008. - 212 с.
8. Верхоглядова Н.И., Иванникова Н.А., Лавринченко А.В. Управление трудовым потенциалом предприятий - Днепрпетровск: Пороги, 2007. - 284 с.
9. Журавлева И.В., Кудлай А.В. Управление человеческим капиталом предприятия: наук. изд. / - Харьков: Изд-во ХНЭУ, 2004. - 284 с.
10. Тарасенко И.А. Устойчивое развитие предприятий легкой промышленности: теория, методология, практика: - М.: КНУТД, 2010. - 390 с.
11. Ивакина И. Сбалансированная система показателей / - М.: Фактор, 2007. - 176 с.
12. Карпова Т.П. Человеческий потенциал и его влияние на деятельность организации // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Новая наука: история становления, современное состояние, перспективы развития»– Уфа: Аэтерна, 2020. Т.1. – С.64-66.
13. Герасимов Б.Н., Карпова Т.П. Подпроцесс управления человеческим капиталом: сущность, значимость и место в процессе управления персоналом // Вестник Самарского муниципального института управления. -2018.- №4. - С.112-122.
14. Карпова Т.П., Кондратьева Ю.А. Совершенствование системы инвестиций в человеческий капитал организации // Вестник Международного института рынка. -2020- № 1. - С.35-41.
15. Карпова Т.П. Исследование процесса управления человеческим капиталом: технология развития процесса // Креативная экономика и социальные инновации. -2020.- №4 (33). - С.46-56.

MODERN MODEL OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

© 2021 Galkina A.V.

Samara University of Public Administration
«International Market Institute», Samara, Russia

This article discusses the relevance of research on the problem of human capital of an enterprise. The author analyzes the work of domestic scientists on the formation and use of human capital at the present stage of social and economic development; hierarchical subordination and interrelationships of levels of human capital formation. Based on a systematic approach, the author developed a model of human capital management of an enterprise in the context of human development concept.

Keywords: society development, human capital, level of human capital formation, management model, system approach.