

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

© 2022 С.В. Строкова, Т.П. Карпова

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

В статье рассматриваются современные проблемы управления человеческим капиталом в условиях инновационного развития. Ведь одним из главных факторов успеха предпринимательских структур и конкурентоспособности становится проблема эффективного применения кадровых ресурсов на мировом рынке, которая приобретает основное значение для адаптации организаций к постоянно меняющимся экономическим условиям.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление, инновации, инвестиции, инновационные преобразования.

В настоящее время в зарубежной и отечественной науке не сформировалась единая система управления человеческим капиталом в условиях совершенствования экономики, инновационного развития и цифровизации социально-экономических отношений, а разнообразие используемых концептуальных подходов заметно усложняет развитие и формирование систем управления человеческими ресурсами, учитывая факторы производства и трансформацию мировых рынков экономического благосостояния.

Для высокоэффективного инновационного развития главную роль, несомненно, играет человеческий капитал. Чтобы персонал по максимуму смог применить свой человеческий капитал, необходимо выстроить грамотную систему управления данным персоналом и не забыть про специфику работы предприятия в условиях инновационных преобразований. Отличительной чертой такой системы управления является внедрение процедуры диагностики и проведение анализа инновационной готовности сотрудников. Неотъемлемой частью является обучение, развитие навыков, опыта и квалификации сотрудников для повышения инновационной активности персонала. Такие факторы приобретают свою актуальность в условиях инновационной деятельности. Если рассматривать подробно такую систему управления человеческим капиталом, то можно заметить, что основная функция кадрового планирования – это наличие специальных и не-

обходимых базовых знаний и навыков, а также мотивация к работе. Знаем, что рынок труда является источником кадров, но найти там человеческий капитал, который обладает нужными инновационными качествами, не так-то просто, так как это уникальные специалисты. В условиях инновационных преобразований особенно актуально приобретение сотрудниками знаний и навыков, которые необходимы для эффективности работы и повышения профессиональной квалификации. Инвестиции в человеческий капитал повышают мотивацию персонала, так как оплата повышения квалификации является мотивацией, и персонал видит заботу и внимание руководства, тем самым формируются стимулы сотрудников к применению своего человеческого капитала в организации. Инвестирование в образование и стажировки помогают накопить опыт и знания, которые способны стимулировать инновационную активность сотрудников и всей организации в целом. Такой элемент системы управления человеческим капиталом – самый затратный и наиболее важный, так как речь идет об изучении новой технологии. Зарубежные исследователи считают, что квалификация персонала устаревает спустя десятилетие, из-за этого не все технологические возможности оборудования могут быть использованы, так как нет достаточной подготовки персонала.

Структуру системы управления человеческим капиталом предприятия в условиях инновационного развития можно представить

следующим образом: планирование кадров; развитие персонала, стимулирование инновационной активности и инвестиции в человеческий капитал; оценка и диагностика инновационной готовности человеческого капитала; мотивация сотрудников к использованию человеческого капитала [2].

В настоящее время принято рассматривать управление человеческими ресурсами как решающий фактор успеха каждой организации, поэтому проблема управления этими ресурсами так актуальна. Около 90% менеджеров считают, что управление человеческими ресурсами станет определяющим в жизни организации, а более 70% считают такую функцию наиболее важной для её успеха. В наши дни управление человеческими ресурсами является важнейшим фактором, который обеспечивает конкурентоспособность предприятий, именно поэтому и изменилась оценка человеческого ресурса в различных организациях. Большое значение уделяется вложению финансовых средств в развитие человеческих ресурсов, нежели чем вложение средств в совершенствование самой организации.

Технологические ресурсы во многих сферах работы практически исчерпали себя, но человеческий фактор так до конца и не изучен. На сегодняшний день мало разбираться в технических, финансовых и экономических аспектах работы, нужно понимать и учиться управлять механизмами, которые определяют поведение работников.

В первую очередь, к повышению роли человеческого фактора привели структурные преобразования в экономике. Следующие факторы, которые повлияли на изменения роли работников в современных организациях, связаны с преобразованиями рабочей силы. И последняя группа факторов связана с переменами в организационной структуре управления [6].

Особенность управления человеческим капиталом, определенная инновационным развитием, раскрыта не полностью. Актуальной проблемой управления человеческим капиталом можно назвать невозможность обеспечения эффективного управления с помощью привычных подходов, разработанных в экономических условиях, в которых современные инновационные предприятия уже

давно не осуществляют свою работу, поэтому и возникает необходимость решить научную проблему развития методик управления человеческим капиталом инновационной организации.

Под воздействием внутренних и внешних факторов возникает потребность в инновациях. К внутренним факторам относятся неблагоприятные условия труда и рост производственных затрат, а к внешним факторам относятся изменение демографической, политической и правовой ситуации, задачи завоевания новых рынков и конкурентная борьба [1].

Отличительной чертой систем организации инноваций является присутствие и преимущество в них неопределенности и риска в достижении результатов и целей, а также привлечение работников, которые обучены к выполнению функций, предоставляющих поиск новых концепций в сфере конкретных потребностей и профиля организации.

В соответствии с типом экономического разделения труда, который возник в инновационной деятельности, большинство малых и средних предприятий представляют собой субподрядчиков крупных организаций, которые специализируются на выполнении функции обеспечивать и обслуживать основную бизнес.

Важно отметить, что характеристикой инновационной организации является не статическая, а динамическая характеристика, иными словами, это состояние, которое поддерживается только тогда, когда вся организация на постоянной основе учится активизировать инновационные процессы [3].

Управление инновационной организацией базируется на двух основных принципах, в отличие от установленных подходов управления организацией. Во-первых, менеджеры организаций должны руководить процедурой создания и распространения нововведений, для того чтобы повысить эффективность инновационной деятельности, во-вторых, требуется создать платформы технологий и компетенций организации для её эффективного руководства, которые ориентированы на стимулирование инновационной деятельности и являются главным фактором в развитии предприятия.

Обычные службы управления персоналом не готовы для работы в инновационных организациях, которые имеют свои особенные черты. В таком случае необходимо изменение всей управленческой системы, следовательно, возникает спрос именно в специализированных по управлению персоналом, которые хорошо знают всю эту специфику работы и умеют решать задачи в быстроменяющейся и нестабильной инновационной системе.

Перечислим основные особенности управления персоналом в инновационной организации: особая система подбора персонала; определенные требования к психологическим характеристикам работников; постоянное движение кадров; потребность в квалифицированных людях.

В процессе конкурсного отбора особое внимание уделяют таким качествам, как лидерство, ответственность, умение работать с коллективом, инициативность, открытость для новых идей, управленческие способности, умение быстро принимать верные решения. Необходимо подчеркнуть, что в инновационных организациях могут быть массовые увольнения в связи с тем, что внедряются новые технологии, и многие сотрудники не в силах с этим справиться. В инновационных организациях в одном коллективе работает большое количество разных и даже несовместимых по своему характеру людей, это может привести к конфликтам. Правильное умение управлять конфликтными ситуациями является важной функцией службы управления персоналом в инновационных организациях, так же как и улучшение межличностных отношений, так как зачастую из-за недопонимания и возникают такие конфликтные ситуации.

Формирование проектной команды является важным условием успеха инновации, при этом необходимо смотреть не только на профессиональные качества работников, но и на психологические характеристики. Ведь комфортные психологические условия очень важны, таким образом, улучшение взаимоотношений сотрудников - это важнейшая обязанность службы управления персоналом.

В связи с тем как стремительно развивается научно-технический прогресс, управлять человеческими ресурсами со стороны становится сложнее. От квалификации работника

в основном зависит результат его деятельности, поэтому мотивация и квалификация стали основной проблемой управления персоналом, а создание условий для раскрытия трудовых ресурсов приобрело ключевое значение для устойчивости предприятий [3].

При исследовании работ Иванова В.В., Ивановой Н.И., Миндэли Л.Э. выяснилось, что из-за недостатка увидеть полную картину перспективного развития национальной экономики затрудняется реализация инновационного плана развития нашей страны. Это, безусловно, воздействует на формирование и использование человеческого капитала как одного из показателей инновационных преобразований. Именно поэтому и необходимо определить проблемы формирования и использования человеческого капитала при переходе к инновационной экономике, а также разработать мероприятия, которые направлены на их решение. Выявление проблем подразумевает сложный процесс, который предполагает соотнести требования к формированию и использованию человеческого капитала с настоящими данными. Далее определяют мероприятия для решения каждой проблемы и объединяют их по направлениям, в результате чего формирование политики в сфере управления человеческим капиталом разделено на два этапа: синтетическо-конструирующий и проблемно-аналитический.

Проанализировав зарубежный и отечественный опыт изучения инновационного развития территорий, можем выявить некоторые требования к инновационным преобразованиям:

- потребность разработки инструментов, которые способствуют развитию инноваций;
- изменения в управлении инновационными процессами в части повышения ответственности руководства и бизнеса;
- совокупность применения методов управления и создания условий для самоорганизации систем и преобразование от ситуационного управления к стратегическому;
- увеличение роли в инновационных преобразованиях человеческого фактора;
- учет нефинансовых составляющих в производственной деятельности.

Непрерывно меняющаяся внешняя среда определяет требования к человеческому ка-

питалу и к инновационному развитию территорий. Основными требованиями к человеческому капиталу являются: возможность адаптироваться к различным изменениям в системе; готовность постоянно повышать свой профессиональный уровень; инициативность и творческий подход [7].

Совершенствование экономики России является одной из главных задач на ближайшее время, оно включает в себя развитие новой экономики знаний, инноваций и масштабных информационных систем, а процессы глобализации являются главными направлениями развития Российской экономики в XXI веке. Из-за глобализации быстро обостряется конкуренция, в том числе распространяемая на рынке человеческого капитала [4].

Человеческий капитал и природные ресурсы являются конкурентными преимуществами России. Переход к инновационной экономике приведет к увеличению конкурентоспособности России. Совершенствование экономики страны нужно начинать с модернизации человеческого капитала, ведь именно он и люди являются приоритетом и механизмом успешного развития промышленности и торговли, а также внедрения инновационных технологий.

Качество человеческого капитала является основой для инновационного экономического развития России, оно принимает во внимание следующие показатели: уровень образования, состояние медицинского обслуживания, качество и продолжительность жизни, производство массовой внутренней продукции. Улучшение качества человеческого капитала можно увидеть в национальных проектах в области здравоохранения и образования, развития агропромышленного комплекса, а также обеспечения населения жильем.

В таких условиях формируется человеческий капитал, который измеряется карьерным ростом, образованием, уровнем жизни и условиями труда, ведь от качества конкурентных условий и образования зависит конкурентоспособность человеческого капитала.

Проблемы управления человеческим капиталом Прохоров М. рассматривает в двух аспектах: с точки зрения гуманизации процесса и с точки зрения эффективности инно-

вационной экономики. Модернизация является гуманистическим аспектом инноваций, она приводит к возрастанию эффективности и является стимулирующим фактором, который направлен на менеджеров разных уровней. В первую очередь инновация - это эффективность и качество человеческого капитала, которые позволяют придать обществу и экономике требуемый импульс модернизации.

Человеческий капитал не имеет отражения в составе экономических активов организации, он находится в использовании организацией и не принадлежит ей, ведь одна из проблем управления человеческим капиталом - это его специфика как актива. Поэтому организация расходует деньги на обучение и повышение квалификации сотрудников. Из-за этого метод управления человеческим капиталом не берется во внимание как оценка его эффективности в части актива организации. Решить такую проблему можно, изменив концепцию управленческого учета и отнеся такие затраты к инвестициям. Благодаря этому предприятие будет вкладывать средства в развитие наиболее важных компетенций своих сотрудников, именно это и позволит достигнуть намеченных целей. Изменив отношения HR-менеджеров к человеческому капиталу как к активу организации, к которой применяется оценка результативности использования, можно решить данную проблему.

Рассмотрим ключевые направления деятельности Правительства Российской Федерации, которые касаются инвестиций в человеческий капитал и социального развития:

- развитие системы доступности образования к внешним вопросам, использование проектных методов, поддержка лидеров, которые благополучно реализуют новые подходы на практике;

- регулирование ситуации на рынке труда, уменьшение мероприятий антикризисной поддержки, выполнение мер по активизации трудовой мобильности граждан, по переподготовке и профессиональной подготовке кадров, созданию рабочих мест, которые отвечают всем требованиям инновационной экономики;

- совершенствование системы здравоохранения с помощью изменения системы обязательного медицинского страхования, созда-

ния учреждений по защите прав пациентов и страхования ответственности медицинских работников;

- сохранение достигнутого уровня оплаты труда в бюджетной сфере, прибавка социальных выплат, увеличение социального и пенсионного обеспечения.

Главным значением для ведения бизнеса является понимание вопросов, которые являются наиболее важными для управления человеческим капиталом, ведь данные вопросы влияют на экономический рост предприятия. Одна из современных мировых тенденций - это выход на первый план человеческого капитала. Главным экономическим ресурсом России XXI века является человеческий капитал, так как он стал основным социальным и производительным фактором совершенствования экономики России [4, 5].

На сегодняшний день в качестве основного фактора инновационного развития выступает знание, которое воплощается в технологии, физическом и человеческом капитале, ведь именно оно приобретает стратегическое значение в современной экономике, которое необходимо для инновационного продвижения, это еще раз подтверждается мнениями ученых.

Управление человеческим капиталом в инновационной организации можно охарак-

теризовать как непростую систему, которая включает взаимосвязанные подсистемы: прогнозирование, планирование, формирование, развитие, использование человеческого капитала. Данная система не рассматривается отдельно от всей системы управления, её цель - вовремя обеспечить инновационные процессы необходимыми квалифицированными кадрами. Объем и качество человеческого капитала должно непрерывно расти, чтобы соответствовать требованиям инновационного развития, так как потребности инновационного предприятия постоянно увеличиваются. Система управления человеческим капиталом не рассматривается отдельно от производственного процесса на предприятии, она должна быть в инновационном цикле организации и сопровождать инновационный процесс, потому что именно человеческий капитал обеспечивает осуществление данного инновационного процесса в качестве креативно-интеллектуального сопровождения.

В заключении можно сделать выводы о том, что управление человеческим капиталом в инновационной организации является производственным процессом формирования, совершенствования и применения человеческого капитала для того, чтобы обеспечить инновационный процесс в инновационном цикле предприятия.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления. -М.: Академический Проект, 2007. - 1136 с.
2. Голованова Е.Н. Управление человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований и понятие его инновационной готовности //Креативная экономика. – 2012. - № 6 (66) – 4737.
3. Горбунов Д.В., Нестерова С.И., Рамзаев В.М., Хаймович И.Н., Чумак В.Г. Управление инновационным процессом развития малого бизнеса в регионе на основе интеллектуального анализа данных (технология BIG DATA)// Фундаментальные исследования. - 2016. - № 4-2. - С. 381-386.
4. Подберезкин А.И. Национальный человеческий капитал — М.: МГИМО–Университет, 2012. — 2012. — 289 с.
5. Прохоров М.Д. Проблема управления человеческим капиталом//Вестник Европы. – 2011 - № 31. - С. 32.
6. Устинова К.А., Губанова Е.С., Леонидова Г.В. Человеческий капитал в инновационной экономике. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.

7. Ramzaev V.M., Khaimovich I.N., Chumak V.G. Use of Big Data Technology in Public and Municipal Management//CEUR Workshop Proceedings. ITNT 2016. Proceedings of the International Conference Information Technology and Nanotechnology. 2016. - C. 864-872.

MODERN PROBLEMS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT

© 2022 Svetlana V. Strokova, Tatiana P. Karpova

Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

Nowadays, the modernization of human resource management is becoming more relevant, since the efficiency of using these resources mainly determines the competitiveness in the global market of our country. Of particular interest are issues related to personnel policy. It can be said that a unified system of human capital management has not been formed in foreign and domestic science in the conditions of improving the economy, innovative development and digitalization of socio-economic relations, and the variety of conceptual approaches used significantly complicates the development and formation of human resource management systems, taking into account the factors of production and the transformation of world markets of economic well-being. One of the main factors of the success of business structures and competitiveness is the problem of the effective use of human resources in the world market, which is of primary importance for the adaptation of organizations to constantly changing economic conditions.

Keywords: human capital, management, innovations, investments, innovative transformations, innovative readiness.