

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ
В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

Уточнены элементы системы управления человеческим капиталом, определены назначение и условия их применения. Предложен механизм управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

Ключевые слова: инновационное развитие, человеческий капитал, система управления человеческим капиталом.

V.Yu. Burov
N.S. Pomuleva

**IMPROVEMENT OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT SYSTEM
IN THE INTERESTS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT**

The authors specify the elements of human capital management system, determine their functions and usage, and suggest a new mechanism of human resources management in the interests of innovative development.

Keywords: innovative development, human capital, human capital management system.

Основные составляющие человеческого капитала могут быть сформированы стихийно. Но в полном комплексе всех своих позитивных характеристик человеческий капитал не сформируется, если сознательно и целенаправленно не управлять этим процессом. Одной из мировых тенденций развития теории и практики менеджмента является переход от управления человеческими ресурсами (управления персоналом) к управлению человеческим капиталом, которое должно стать главным приоритетом [1].

Но одного приоритета недостаточно. Для управления человеческим капиталом необходимо определить взаимосвязь основных элементов системы управления. Главными средствами и методами, направленными на повышение эффективности управления человеческим капиталом, по мнению Э. Короткова, являются следующие:

- инвестиции в качество и развитие человеческого капитала, способствующие повышению эффективности инвестиций в развитие технологий и росту производительности труда;

- мотивация формирования и проявления тех качеств человека, которые характеризуют признаки человеческого капитала. Эта мотивация ведет к повышению эффективности управления, созданию благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе, творческого настроя в деятельности;

- система оплаты труда, соответствующая принципам мотивации деятельности и персонального развития, накопленному позитивному опыту работы;

- ценностные установки, которые применяются в процессах управления;

- квалификация и компетентность, повышающие уровень профессионализма, развивающие навыки и умения эффективной деятельности;
- информационное поле деятельности. Обеспечение информацией по критериям новых знаний, функционального содержания деятельности, образовательного и квалификационного уровня работника отражает фактор компетентности;
- культура — общая, организационная, корпоративная и др.;
- организация деятельности, которая может открывать возможности для творческих подходов или сдерживать их, мотивировать образование или игнорировать его роль в развитии человека и коллектива в целом [3].

Все эти средства и методы теснейшим образом взаимосвязаны, и только системное их использование позволяет получить действительный эффект человеческого капитала. Практически достижение эффекта возможно, если существует система мониторинга человеческого капитала по приоритетам управления и методам оценки его состояния.

По нашему мнению, управление человеческим капиталом представляет собой воздействие на него посредством формирования, реализации, оценки и координации. При этом человеческий капитал проходит три уровня управления: индивидуальный; микроуровень; мезоуровень. На индивидуальном уровне субъектом управления выступает сам носитель человеческого капитала, т.е. человек, на микроуровне — предприятия различных организационно-правовых форм, на макроуровне — региональные органы власти. Воздействие на объекты осуществляется посредством взаимодействия подсистем (элементов) с выделением условий их применения и назначения (рис. 1).



Рис. 1. Система управления человеческим капиталом

На первом (индивидуальном) уровне происходит формирование человеческого капитала. При этом семья рассматривается как важнейший фактор накопления здоровья, образования, развития природных способностей. Такой подход позволяет понимать «человеческий капитал» как врожденный и накопленный, сформированный в результате инвестиций семьи определенный уровень развития конкретного индивида, который должен реализоваться в сфере общественного воспроизводства и способствовать удовлетворению потребностей его обладателя и общества в целом. Человеческий капитал рассматривается в единстве качественных характеристик экономических субъектов и процесса инвестирования, что имеет принципиальное значение, поскольку позволяет рассматривать его как постоянно воспроизводимое экономическое явление [7].

Следующий элемент системы управления человеческим капиталом — реализация — проявляется на втором уровне (микроуровне). Именно на этой стадии осуществляется отдача ранее инвестированных средств в человеческий капитал. Реализация предполагает практическое применение человеческого капитала на микроуровне. Это проявляется в росте показателей деятельности предприятия за счет привлечения креативных, способных к творческому труду работников. При этом необходимые условия успешной реализации человеческого капитала — наличие свободных вакансий, соответствие полученного образования требованиям рынка труда, определенный уровень мотивации и т.д.

Система мотивации высоких результатов деятельности, производственный опыт, уровень способностей и образования, квалификация, состояние здоровья — все это должно способствовать эффективной реализации человеческого капитала в процессе управления. Можно провести аналогию: природные способности человека в определенном смысле сравнимы с первоначальными качествами земли, приносящими ренту [2]. Результатом успешной реализации человеческого капитала должна стать генерация инновационных знаний.

Для определения эффективности реализации человеческого капитала необходима его оценка прежде всего на микроуровне. Оценка дает возможность количественно измерить влияние качества человеческого капитала на результаты деятельности предприятия. При расчете средних значений показателей в разрезе отдельных отраслей возможно определение влияния фактора «человеческий капитал» на инновационное развитие региона.

Среди выделенных элементов системы управления человеческим капиталом приоритетное значение на микроуровне имеет оценка человеческого капитала, поскольку именно она является основой принятия управленческих решений. От того, насколько точно и качественно проведена оценка человеческого капитала, будет зависеть эффективность всей системы управления предприятием. Однако следует признать, что характеристики человеческого капитала таковы, что достаточно корректно оценить их «в полном объеме» затруднительно. Поэтому необходимым условием применения оценки является наличие информационной базы, инструментов и методов.

Четвертая подсистема — координация — проявляется на мезоуровне посредством воздействия органов государственной власти на формирование инновационной инфраструктуры региона и развитие инновационной экономики.

Человеческий капитал выступает не только объектом управления, но и средством решения многих проблем экономического развития ком-

пании, региона, страны, следовательно, является средством управления [5]. Целенаправленное формирование и развитие человеческого капитала определенного вида обогащают механизм управления и тем самым позволяют повышать конкурентоспособность [4], использовать новые современные технологии, способствовать росту эффективности и производительности, осуществлять инновационные процессы и т.д.

Механизм управления человеческим капиталом на мезоуровне должен быть связан с инновационной инфраструктурой региона [6]. На рис. 2 схематично представлен механизм управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

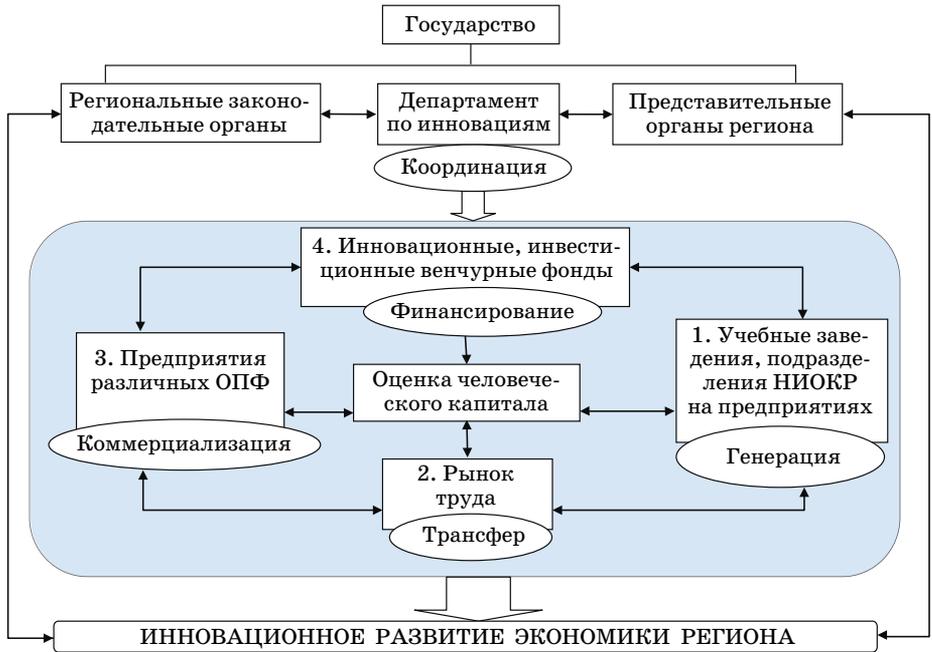


Рис. 2. Механизм управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития

В инновационной инфраструктуре региона нами выделены следующие ключевые субъекты управления человеческим капиталом: предприятия всех организационно-правовых форм, научные учреждения, подразделения НИОКР на предприятиях и учебные заведения.

Формирование человеческого капитала происходит в системе высшего и среднего профессионального образования. Посредством взаимодействия рынка труда с научными учреждениями и подразделениями НИОКР на предприятиях должна осуществляться реализация человеческого капитала. Для этого должна осуществляться его оценка, прежде всего на микроуровне.

Инновационные фонды представляют собой основу финансирования инновационной деятельности и координации управления человеческим капиталом. Финансирование должно осуществляться по результатам проведенной оценки качества человеческого капитала и инновационного развития предприятий.

Для эффективного управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предлагается создание департамента по инновациям в структуре региональных представительных органов.

Таким образом, только при согласованном взаимодействии органов власти, бизнеса и населения возможно эффективное управление человеческим капиталом с целью повышения уровня инновационного развития.

Список использованной литературы

1. Винокуров В.И. Основные термины и определения в сфере инноваций / В.И. Винокуров // Инновации. — 2005. — № 4. — С. 6–21.
2. Королев О.П. Характеристика составляющих человеческого капитала комбинате / О.П. Королев // Энергия XXI век: ежекв. науч.-практ. вестн. — 2007. — № 1 (63). — С. 135–139.
3. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента / Э.М. Коротков. — М.: ДеКА, 2004. — 219 с.
4. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Т.Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. — 2005. — № 3. — С. 29–30.
5. Новаковская О. Человеческий капитал как объект управления / О. Новаковская // Человек и труд. — 2002. — № 12. — С. 43–49.
6. Палкина М.В. Механизм управления инновационным развитием региональной промышленности / М.В. Палкина // Общество, наука, инновации. — 2010. — № 6. — С. 48–52.
7. Рощина Я.М. Моделирование факторов склонности семьи к рождению ребенка в России / Я.М. Рощина // Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры (SPERO). — 2006. — № 5. — С. 98–133.

Referenses

1. Vinokurov V.I. Osnovnye terminy i opredeleniya v sfere innovatsii / V.I. Vinokurov // Innovatsii. — 2005. — № 4. — S. 6–21.
2. Korolev O.P. Kharakteristika sostavlyayushchikh chelovecheskogo kapitala kombinata / O.P. Korolev // Energiya XXI vek: ezhekv. nauch.-prakt. vestn. — 2007. — № 1 (63). — S. 135–139.
3. Korotkov E.M. Kontseptsiya rossiiskogo menedzhmenta / E.M. Korotkov. — M.: DeKA, 2004. — 219 s.
4. Myasoedova T.G. Chelovecheskii kapital i konkurentosposobnost' predpriyatiya / T.G. Myasoedova // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. — 2005. — № 3. — S. 29–30.
5. Novakovskaya O. Chelovecheskii kapital kak ob'ekt upravleniya / O. Novakovskaya // Chelovek i trud. — 2002. — № 12. — S. 43–49.
6. Palkina M.V. Mekhanizm upravleniya innovatsionnym razvitiem regional'noi promyshlennosti / M.V. Palkina // Obshchestvo, nauka, innovatsii. — 2010. — № 6. — S. 48–52.
7. Roshchina Ya.M. Modelirovanie faktorov sklonnosti sem'i k rozhdeniyu rebenka v Rossii / Ya.M. Roshchina // Sotsial'naya politika: ekspertiza, rekomendatsii, obzory (SPERO). — 2006. — № 5. — S. 98–133.

Информация об авторах

Буров Виталий Юрьевич — кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой антикризисного управления, финансов и кредита, Читинский государственный университет, г. Чита, e-mail: burovschool@rambler.ru.

Помулева Наталья Сергеевна — аспирант, кафедра антикризисного управления, финансов и кредита, Читинский государственный университет, г. Чита, e-mail: nskosar@rambler.ru.

Authors

Burov Vitaliy Yurievich — PhD in Economics, Associate Professor, Chairholder, Chair of Anti-Crisis Management, Finance and Credit, Chita State University, Chita, e-mail: burovschool@rambler.ru.

Pomuleva Natalia Sergeevna — post-graduate student, Chair of Anti-Crisis Management, Finance and Credit, Chita State University, Chita, e-mail: nskosar@rambler.ru.