

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-10-13

УДК 65.012

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Иванов Н.С.

В статье рассматриваются особенности и механизмы эффективного управления человеческим капиталом, а также целесообразность инвестиций в него в условиях современного производства. Система мотивации высоких результатов производительности труда, опыт работы, навыки и уровень образования, квалификация, здоровье - все это, так или иначе, должно быть отражено на величине заработной платы и работать на формирование человеческого капитала в процессе управления организацией. Образование и деятельность, связанные с поддержанием здоровья, включают текущие расходы ради будущих выгод. Отдельные лица, и организации в целом, различаются по степени их готовности сделать такие дальновидные инвестиции. Рациональное использование природных способностей человека как функции управления человеческим капиталом является его неотъемлемой частью. Можно провести аналогию - естественные способности человека, в определенном смысле сравнимы с арендой земли, приносящей доход. Наиболее важным фактором в управлении человеческим капиталом являются инвестиции в увеличение человеческого капитала и его качество.

Ключевые слова: управление, мотивация, мотив, инновации развития, природные способности, мотивы, система труда.

EFFECTIVE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AS KEY FACTOR OF INNOVATION DEVELOPMENT

Ivanov N.S.

Issues connected with particularities and mechanisms of human capital management are considered in the article; appropriateness of investments into it in the conditions of modern production is assessed. Motivation system to encourage high labor productivity, working experience, skills and the level of education, health – all this must be reflected in the wage size and facilitate formation of human capital in the process of company management. Education and activity aimed for health care include current costs for the sake of future benefits. Individuals and the companies differ by a degree of readiness to make such long-term investments. Proper use of natural abilities of a man as a function of human capital management is its integral part. It can be illustrated in such a way: natural abilities of a man to some extent are like lease of land which brings profit. The key factor here is investments into growth of human capital and its quality.

Keywords: management, motives, motivation, development innovations, natural abilities, labor system.

Основные компоненты человеческого капитала могут быть сформированы спонтанно. Но в полном комплексе всех своих положительных черт, человеческий капитал не может быть сформирован, если сознательно и преднамеренно не управлять этим процессом. Одной из мировых тенденций развития теории и практики управления является переход от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом, которая должна стать главным приоритетом. Для управления человеческим капиталом необходимо определить взаимосвязь основных элементов системы управления.

Основные инструменты и методы, направленные на повышение эффективности управления человеческим капиталом, заключаются в следующем [2]:

1. Инвестиции в качество и развитие человеческого капитала, содействующие высокой эффективности инвестиций в технологии и рост производительности труда.

2. Мотивация формирования и проявления человеческих качеств, которые характеризуют признаки человеческого капитала. Эта мотивация ведет к улучшению управления, благоприятного социально-психологического климата в коллективе, проявления творческих способностей в действии.

3. Система оплаты труда, в соответствии с принципами мотивации производственной деятельности, личностного развития человека и его положительного опыта работы.

4. Оценочные суждения, которые используются в процессах управления.

5. Квалификация и компетентность, повышение уровня профессионализма, развитие навыков и умения эффективной деятельности.

6. Информационное поле деятельности. Предоставление информации о критериях нового знания, функционального содержания знания, образовательного и квалификационного уровня сотрудника отражает фактор компетенции.

7. Культура - общая, институциональная, корпоративная методологическая и др.

8. Организация мероприятий, которые могут предоставить возможности для творческих подходов или сдерживать их, мотивировать личностное образования или игнорировать его роль в развитии личности и коллектива в целом.

Все эти инструменты и методы тесно связаны, и только их системное использование позволяет получить реальный эффект от инвестиций в человеческий капитал. Самый простой метод оценки человеческого капитала является метод расчета прямых затрат на персонал. Он предполагает,

экономические затраты на заработную плату персонала, налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Но эта оценка не отражает реальной стоимости человеческого капитала, так как она не учитывает мотивационные моменты творчества, самообразования.

Альтернативой этому методу является метод конкурентной оценки человеческого капитала. Она включает в себя создание лучших условий для своих сотрудников, чем условия работы персонала в конкурирующей организации. Это способствует привлечению человеческого капитала, его переход от конкурирующих фирм. Но здесь важно оценивать и учитывать не только расходы на сотрудника, но и потенциальный ущерб компании, с возможным уходом своего сотрудника. Этот метод можно назвать методом управления и регулирования текучести кадров.

Существует также метод перспективной оценки человеческого капитала, который принимает во внимание динамику стоимости человеческого капитала на 5, 10, 20 лет вперед. Этот метод является не только довольно эффективным, но иногда просто необходимым для крупных, долгосрочных инновационных проектов. По мере достижения важных и значительных результатов, стоимость определенных сотрудников может меняться, а их возможный уход влечет за собой большие экономические потери, которые также должны быть приняты во внимание [6].

Тем не менее, все эти инструменты и методы имеют один существенный недостаток: они не дают полной картины человеческого капитала и, следовательно, невозможно разработать наиболее релевантные компоненты для предприятия в той или иной ситуации.

Понимание человеческого капитала требует представления не только как о комплексе характеристик отдельных личностей. Нужна общая характеристика конкретных групп сотрудников и всего коллектива организации. Такую характеристику можно назвать «интегральным капиталом организации». Указанная характеристика - это совокупность показателей, отражающих

свойства группы и коллектива по таким признакам, как общий творческий потенциал группы, обобщенный уровень образования персонала, структура работников по социальным характеристикам (стаж работы, возраст, продолжительность работы в организации, семейное положение и т.д.), деловой активности, здоровья и т.д.

Целенаправленно изменяя эти функции, вы можете управлять человеческим капиталом, чтобы сформировать и изменить ее качество. В этом случае, человеческий капитал выступает как объект управления. Но в то же время это также средство для достижения поставленных целей, то есть элемент механизма управления. Формируя человеческий капитал, менеджер действует на процесс развития организации, ускоряет его, при необходимости изменяет направленность развития, устраняет или уменьшает негативные факторы функционирования организации.

Выделенные средства и методы повышения эффективности управления человеческим капиталом компании позволяют сделать вывод, что необходимо выделить три относительно отдельных компонента, обеспечивающих формирование и применение человеческого капитала:

- личностные или индивидуальные, включают в себя свойства, профессионально значимые для выполнения трудовой деятельности, формирование и реализация которой осуществляется в основном в рамках предприятия и обеспечивает реализацию творческих способностей работников;

- Организационные, отражают институциональную среду созданную в организации для использования творческих способностей сотрудников в инновационном процессе.

- Информационные, которые является одной из форм ресурсного обеспечения человеческого капитал, его содержание - это система, базы данных, сети, технологии, патенты и изобретения.

Основываясь на исследованиях в области управления человеческим капиталом можно сделать вывод, что ключевыми, значимыми

характеристиками работника к выполнению его профессиональной и трудовой деятельности являются его мотивы и квалификация. Мотивы рассматриваются как отдельные значения и неудовлетворенные потребности, побуждающие сотрудников для достижения определенных целей. Выделение мотивационного компонента обусловлено тем, что он определяет курс действий работника по отношению к инновациям. Под квалификацией понимается способность работника выполнять трудовые функции на основе применения имеющегося понимания, знаний, умений и навыков. Понимание и знание образуют теоретическую квалификацию, умения и навыки - деловую. Квалификация характеризует воплощенную в сотруднике способность к развитию инноваций и доведения их до получения социально - экономических выгод. Мотивы и квалификации работника, становятся частью достижений компании и используются для целей его развития – в случае, если применяются соответствующие сотруднику формы и методы стимулирования, а также, если сотруднику определяются полномочия, необходимые для выполнения трудовых функции, соответствующие его квалификации. Важной характеристикой человеческого капитала является образование. Тем не менее, концепция капитала строится и меняется в зависимости от характера и специфики образования, соответствующего форме практической и профессиональной деятельности предприятия. В конце концов, существует возможность, когда при определенной деятельности организации излишнее образование может стать «антикапиталом» и мешать профессиональной деятельности организации.

Состояние здоровья каждого человека состоит из двух частей, одна часть наследственная, а другая - приобретенная. Инвестиции в область охраны здоровья сотрудников, может повысить эффективность и продуктивность деятельности человека.

Образование и деятельность, связанные с поддержанием здоровья, включают текущие расходы на будущие выгоды. Как правило, качество и состояние здоровья определяется при наборе персонала и серьезной

корректировке в ходе производственной деятельности не подлежит, как и личные ценности. Они должны поддерживаться в хорошей форме. В большей степени, развитию и формированию в деятельности организации подлежат мотивация и квалификация.

Организационные компоненты предприятия формируются и развиваются на протяжении жизненного цикла организации и подлежат постоянной корректировке. Соответствие - это когда цели и намерения каждого сотрудника согласуются со стратегическими целями организации. Для согласования со стратегией, как правило, требуется два последовательных этапа: во-первых, признание необходимости этой стратегии и, во-вторых, развитие стимулов. Организация достигает стратегического соответствия, связывая персональные цели и систему вознаграждения с целями корпорации в целом. Стимулы, используемые на предприятии, проявляются в организации ценностей и возможностей для удовлетворения потребностей сотрудников. Корпоративная культура отражает преобладающие настроения и поведения, которые характеризуют деятельность группы или организации. Культура может быть препятствием или помощником. Чарльз О'Рейли и его коллеги разработали профиль организационной культуры инноваций: инновации и принятие рисков, внимание к деталям, нацеленность на результат, агрессивность и конкурентоспособность, поддержка, развитие и вознаграждение, сотрудничество и работа в команде, решительность.

Список литературы

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб: Питер, 2011.
2. Буров В.Ю., Помулева Н.С. Совершенствование системы управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития. – 2011.
3. Данилина Е.И. Воспроизводство оборотного капитала в глобальной инновационной экономике // Проблемы современной экономики. 2009. № 2.

4. Данилина Е.И. Совершенствование управления в современных условиях хозяйствования // Вопросы региональной экономики. 2012. №2 (11).
5. Лукичева Л. И. Управление интеллектуальным капиталом: учебное пособие. Москва: Омега-Л, 2006.
6. Незнахина Е.Л., Веретенова М.С. Метод оценки интегрального показателя инновационной активности предприятия // Инновации, 2012. №2(160).
7. Прохоров М.Д. Проблема управления человеческим капиталом // «Вестник Европы», 2011.
8. Тугускина Т.Г. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала // Кадриков. Кадриков. Кадриков. 2011. №3. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/factory-vliyayushchie-na-stoimost-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения 13.10.2013)
9. Conversion-Business Opportunities in the Field of Military-Industrial Technology in the Commonwealth of Independent States. Helsinki: EkonoOy.

References

1. Adizes I. *Upravlenie zhiznennym ciklom korporacii* [Lifecycle Management Corporation]. St. Petersburg: Piter, 2011.
2. Burov V.Ju., Pomuleva N.S. *Sovershenstvovanie sistemy upravlenija chelovecheskim kapitalom v interesah innovacionnogo razvitija* [Improving the system of management of human capital for the benefit of innovation]. 2011.
3. *Conversion-Business Opportunities in the Field of Military-Industrial Technology in the Commonwealth of Independent States* [Conversion-Business Opportunities in the Field of Military-Industrial Technology in the Commonwealth of Independent States]. Helsinki: EkonoOy.
4. Danilina E.I. *Problemy sovremennoj ekonomiki* [Problems of the modern economy], no.2(2009).

5. Danilina E.I. *Voprosy regional'noj ekonomiki* [Problems of the regional economy], no. 2(11). 2012.
6. Lukicheva L. I. *Upravlenie intellektual'nym kapitalom: uchebnoe posobie* [Intellectual capital management : a manual]. Moscow: Omega-L, 2006.
7. Neznahina E.L., Veretenova M.S. *Innovacii* [Innovations], no. 2(160) 2012.
8. Prohorov M.D. *Vestnik Evropy* [Herald of Europe]. 2011.
9. Tuguskina T.G. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment* [Personnel. Human Resource Management], no. 3(2011). <http://www.hr-portal.ru/article/factory-vliyayushchie-na-stoimost-chelovecheskogo-kapitala> (accessed 13.10.2013).

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Иванов Никита Сергеевич, аспирант, специальность «Управление инновациями»

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)

ул. Нежинская, 7, г. Москва, 119501, Россия

nikitai88@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Ivanov Nikita Sergeevich, graduate student, specialty "Management of innovation"

Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics

ul. Nezhinskaya, 7, Moscow, 119501, Russia

nikitai88@mail.ru

Рецензент:

Ярлова В.В., к.э.н.