

УДК 338.24

Фурсов Виктор Александрович, Лазарева Наталья Вячеславовна

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассмотрены особенности человеческого капитала как ресурса и доходообразующего фактора производства. Приведен механизм анализа эффективности инвестиций в человеческий капитал. Определены основные положения эффективного управления человеческим капиталом субъектов предпринимательской деятельности, исходя из необходимости обеспечения непрерывного обучения персонала и повышения качества трудовой жизни.

Ключевые слова: *человеческий капитал, предпринимательская деятельность, экономика знаний, эффективность инвестиций.*

Victor Fursov, Natalia Lazareva

MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE PROCESS OF BUSINESS DEVELOPMENT

In the article the peculiarities of human capital is considered as a resource and incomegenerating factor of production. The author also analyzes the mechanism of the analysis of efficiency of investments in human capital. The author substantiates the basic provisions effective management of human capital of business entities, based on the need to ensure continuous learning of staff and improve the quality of working life.

Key words: *human capital, entrepreneurship, knowledge economy, the efficiency of investment.*

Современные условия хозяйствования, характеризующиеся значительной степенью самостоятельности функционирования отдельных субъектов предпринимательства, а также широким ростом конкуренции в процессах взаимодействия всех производственно-хозяйственных систем, вызывают необходимость более полного и эффективного использования имеющегося потенциала с целью повышения уровня экономического развития общества в целом. Достижение указанной цели зависит в первую очередь от трех наиболее важных компонентов: вещественных условий производства, личностных условий производства (образовательного и культурного уровня работников) и их объединения в процессе труда. При этом особенно возрастает роль личностного фактора во взаимодействии с вещественными факторами производства.

Тем не менее, несмотря на множество исследований отечественных и зарубежных ученых в области теории и методологии развития предпринимательской деятельности, социальным аспектам предпринимательства, в частности роли в нем человеческого капитала, уделено недостаточно внимания.

В этих условиях крайне важным является понимание предпринимателями того, что доход можно получать не только от производственного, товарного или денежного капитала. В современных условиях именно человеческий капитал составляет основу конкурентоспособности, экономического роста и эффективности производства, являясь его важным доходообразующим фактором.

В конце 50 – начале 60-х годов XX века теория человеческого капитала выделилась в самостоятельное течение мировой экономической мысли. В современной экономической теории понятие человеческого капитал широко используется при исследовании производственных отношений, развития социально-экономических систем [1; 2; 5; 6]. Каждая научная школа дает свою характеристику сущности данного понятия, свое видение его места и роли в системе экономических категорий.

Так, авторы концепции «производства человеческого капитала» трактуют человеческий капитал как ресурс, который производит трудовые услуги в стандартных единицах измерения и состоит из качеств и способностей человека, тех, которые берут участие в производстве самого человеческого капитала, а также той части человеческого капитала, услуги которого предлагаются на рынке работодателю и являются вложением в производство других предметов и услуг [6].

Человеческий капитал, по мнению исследователей [6], необходимо рассматривать как со стороны производительных отношений, так и стороны производственных отношений. В первом случае человеческий капитал является собою запасы умственной и физической энергии, их использование в процессе жизнедеятельности, расширенное воспроизводство способности к труду, особенно предпринимательской деятельности, в процессе генезиса экономической системы. Человеческий капитал со стороны производственных отношений отражает отношения между людьми по поводу эффективного формирования, распределения, обмена и использования трудового потенциала, отношения собственности на элементы воспроизводства с целью обеспечения всестороннего развития человека, увеличения производительности труда, доходов семьи.

При этом принципиально важным в рамках всех подходов является признание того, что основой для формирования человеческого капитала являются врожденные способности и дарования, которые развиваются за счет инвестиций в человеческий капитал предприятия.

Таким образом, учитывая, что представленные различные точки зрения, мы определяем человеческий капитал как оценку воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход. Составляющие человеческого капитала иллюстрирует рис. 1. Человеческий капитал как фактор развития организации формируется за счет инвестиций в образование, здоровье, знания, информационное обеспечение персонала.

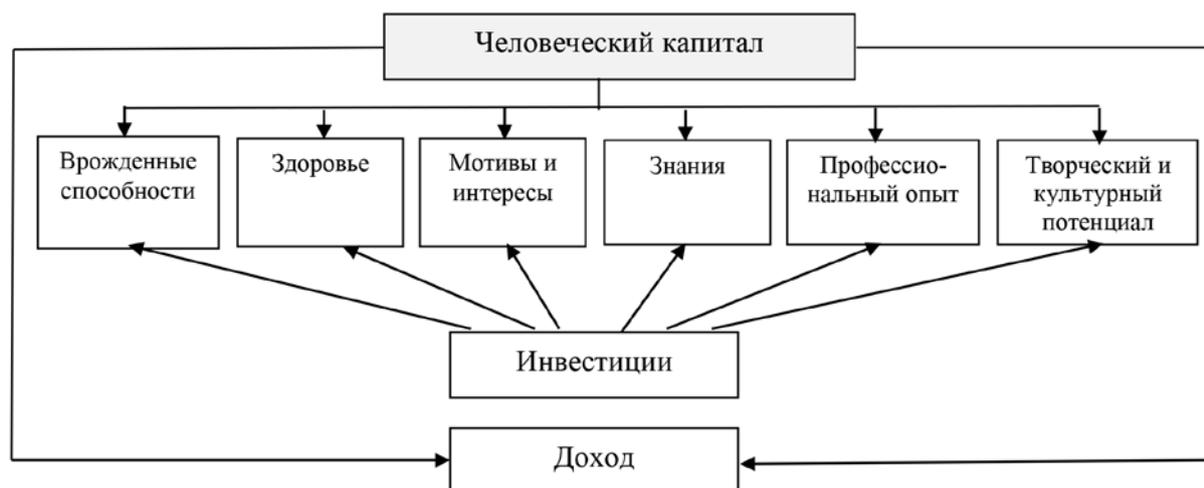


Рис. 1. Составляющие человеческого капитала

Исходя из этих положений человеческий капитал имеет ряд особенностей. Он не развивается сам по себе, требует вложения средств и совершения инвестирования, осуществляемого как работодателем, государством, так и самим владельцем человеческого капитала.

Человеческий капитал – это совокупность сформированных и развитых вследствие инвестиций производительных способностей, личностных качеств (способности, талант, здоровье, знания, опыт, навыки, мобильность) и мотиваций поведения индивидов, которые пребывают в их собственности, используются в экономической деятельности, способствуют увеличению производительности труда и влияют благодаря этому на увеличение доходов своего владельца, прибыли предприятия и национального дохода [5; 7].

Важным элементом теории человеческого капитала является то, что она предусматривает свободного человека, который имеет возможность совершать свой собственный выбор в многовекторном рыночном пространстве. Работник является владельцем своего человеческого капитала, а тот в свою очередь – главным конкурентным преимуществом и источником дохода работника.

В связи с этим личностные качества человека (в частности его образование), производительность его труда и доходы могут быть выражены в виде следующей зависимости: инвестиции в человеческий капитал (в частности в образование) – его формирование (увеличение качества трудового потенциала) – результат трудовой деятельности (повышение производительности труда) – заработная плата или прибыль как выражение рыночной стоимости использования человеческого капитала.

Современный человеческий капитал – это интенсивный производительный и социальный фактор развития и жизнедеятельности субъекта, который неразрывно связан с человеком, с его интеллектом и менталитетом. Он формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство.

Главной целью вложений в человеческий капитал с точки зрения человека является увеличение личного дохода, что должно стать закономерным завершением вложения средств в образование, профессиональную подготовку, здоровье, культуру. Личностное развитие требует значительных затрат времени и материальных ресурсов, но потом, подобно физическому капиталу, оно обеспечит человеку более высокие и стабильные доходы.

Эффективность инвестирования в человеческий капитал является необходимым условием формирования конкурентоспособной экономики стран с рыночной экономикой. Особенно это важно для Украины в процессе развития рыночных отношений, где определяющая роль принадлежит предпринимательской деятельности, так как на всех уровнях управление в нашем обществе все еще не произошла переориентация приоритета с материально-вещественного фактора экономического развития к человеческому фактору (человеческому капиталу).

В контексте исследования социально-экономических проблем развития предпринимательства, анализ эффективности инвестиций в человеческий капитал должен включать как оценку потерь (реальных и / или альтернативных), затрат от инвестиций в человеческий капитал, так и оценку ожидаемых выгод [6; 8].

Более детально и наглядно этапы анализа эффективности инвестиций в человеческий капитал представлены на рис. 2.

Как видим на рис. 2, затраты, связанные с инвестированием в человеческий капитал, условно можно разделить на материальные и моральные. Соответственно и выгоды от инвестирования в человеческий капитал будут материальными и моральными.

Материальные выгоды можно рассчитать, а моральные оценить довольно трудно ввиду индивидуальных особенностей каждого человека. Но в то же время именно моральные особенности инвестирования в человеческий капитал имеют особое значение.

Касательно ожидаемых выгод, то количественно спрогнозировать их размер довольно сложно.

Получение выгод происходит с определенным временным лагом, что является сдерживающим фактором для инвесторов, которые стремятся инвестировать и практически сразу же получить свои «дивиденды».

Часто исследователями эффективности инвестиций в человеческий капитал используется техника анализа «затраты – выгоды» [4]. Данный метод заключается в сравнении величины выгод и величины затрат, а также их стоимостной оценки с учетом фактора времени (предварительно следует привести эти два показателя к единому общему моменту времени, используя метод дисконтирования). В случае если текущая стоимость выгод является больше затрат, вложение капитала можно считать целесообразным и выгодным.

Анализ эффективности инвестиционных проектов относительно человеческого капитала может использоваться всеми субъектами инвестирования. Но результаты расчетов не будут точными и едиными для всех. Причиной этого является тот факт, что в производственной деятельности принимают участие не знания как таковые, а конкретные и очень разные люди, уровень образования которых приблизительно отображается в дипломах, свидетельствах и длительности обучения, а интенсивность использования имеющихся знаний зависит от совокупности социально-экономических

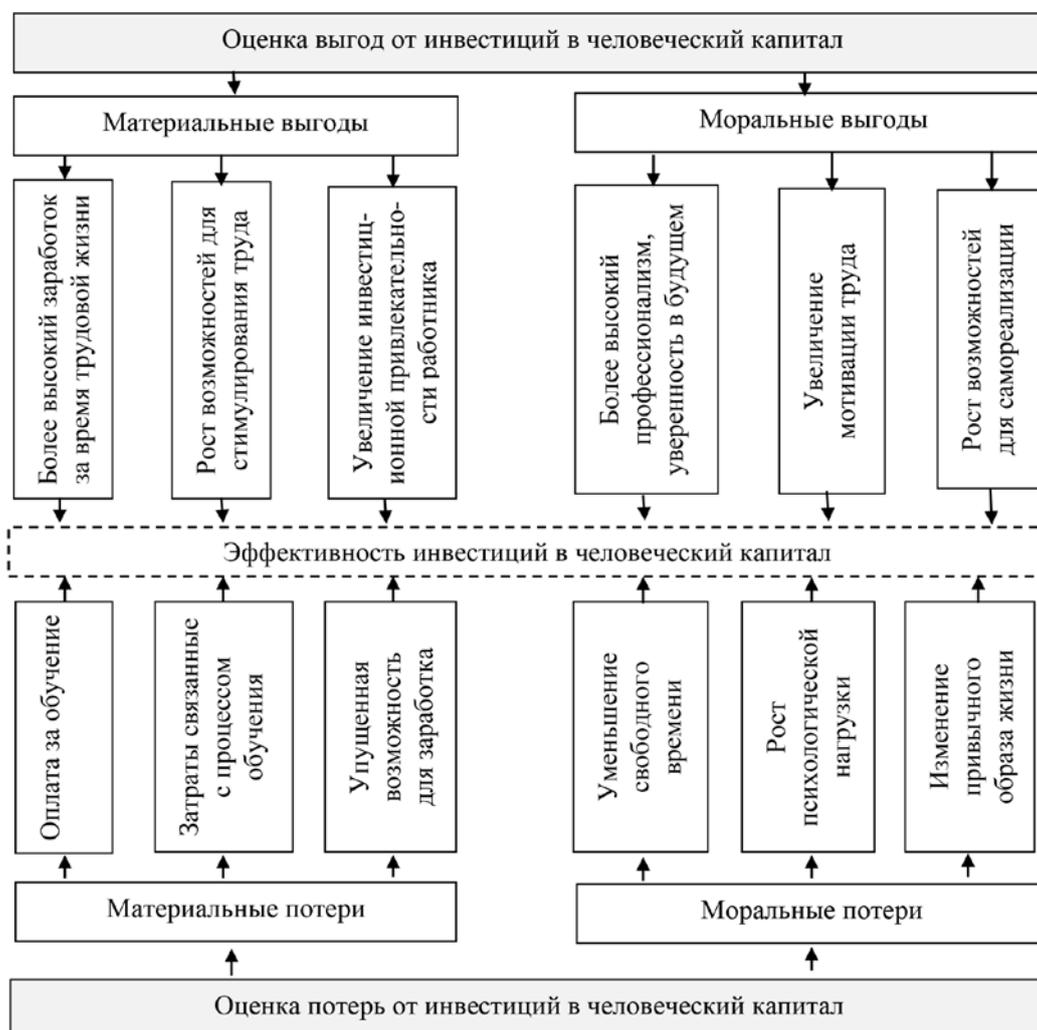


Рис. 2. Анализ эффективности инвестиций в человеческий капитал

мотивирующих и демотивирующих факторов. Поэтому следует отличать понятия экономической оценки человеческого капитала и инвестиций в него, с одной стороны, и понятия создания организационно-экономических и социальных условий для его эффективного использования – с другой.

В Великобритании в 1991 г. был введен в действие проект «Инвестиции в людей», зарекомендовавший себя как инициатива по инвестированию предприятий в подготовку своих работников. Данная программа предоставляла работодателям национальный стандарт анализа потребности в подготовке кадров, что способствует максимизации эффективности бизнеса за счет связи подготовки и развития работников с целями организации. Стандарт базируется на четырех основных принципах:

- топ-менеджер способствует развитию работников для достижения целей бизнеса;
- работодатель регулярно пересматривает цель своего бизнеса и планирует достичь ее с помощью развития умений отдельных работников и команд;
- работодатель занимается подготовкой и развитием работников все время, пока они работают, начиная с набора;
- работодатель подсчитывает инвестиции в подготовку и развитие работников, и оценивает влияние подготовки кадров на повышение эффективности производства [6; 9].

Достижение высокого уровня производительности, а также качества и конкурентоспособности в основном зависит от предпринимательских структур. Следует понимать, что главные изменения должны происходить именно на предприятиях: в первую очередь речь идет о реорганизации системы управления предприятием, неотъемлемой частью которой должны стать подсистемы управления производительностью и качеством человеческого капитала.

Как следует из вышеотмеченного, особую важность в управлении человеческим капиталом имеет организация подготовки (обучения и повышения квалификации) кадров. Эффективная система подготовки кадров на предприятии должна соответствовать следующим условиям.

В процессе подготовки кадров непосредственное участие должно принимать высшее руководство предприятия, роль которого заключается, в первую очередь, в помощи и поддержке сотрудников, а также в мотивировании работников к получению новых знаний.

Необходимым является создание специальных учебных программ в соответствии общей стратегии субъекта предпринимательской деятельности. При этом возможна организация обучения двумя основными способами: горизонтальным (изучение определенных вопросов разных подразделений) и вертикальным (изучение определенных вопросов конкретного подразделения). Результат обучения должен подлежать тщательной оценке. Приоритетными качественными ориентирами в данном случае являются: профессионализм (умение разбираться в специальных областях); коммуникации (умение использовать новые формы общения, выслушивать и понимать собеседников, использовать терминологию бизнеса); технические навыки (способность работать с новой аппаратурой, новым программным обеспечением). В процессе обучения необходимо создать такие условия, которые способствовали бы раскрытию и развитию человеческого потенциала. Поэтому следует использовать интерактивные формы совместной работы тех, кто обучается, создавая атмосферу, в которой люди будут учиться друг у друга, обмениваясь практическим опытом, укрепляя неформальные контакты.

Важным аспектом проблемы эффективного управления человеческим капиталом в предпринимательской деятельности является создание программ и разработка методов повышения качества трудовой жизни. Высокое качество трудовой жизни характеризуется следующим: работа должна быть интересной; исполнители должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда; контроль со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в этом возникает необходимость; работники должны принимать участие в принятии решений, которые касаются их интересов и связаны с их работой; должна быть обеспечена гарантия работы.

При этом следует учитывать, что персонал как объект управления имеет ряд специфических особенностей, а именно: люди имеют свои интересы, потребности, волю, цели, поразному реагируют на управленческие действия; руководство ими совершается в условиях сложного взаимодействия индивидуальных, групповых и коллективных целей; высокий уровень неопределенности среды, в которой происходит управление; кроме научных подходов, важное значение в управлении человеческим капиталом имеют интуиция и частный случай.

Тем не менее при осуществлении управления человеческим капиталом следует иметь в виду, что не все работники являются одинаково «ценными» для субъектов предпринимательской деятельности. Анализ экономической деятельности работников предпринимательских структур позволяет выделить три основные типа поведения в отрасли труда. Первый тип поведения – это работники, ориентированные на дело, которое позволило бы им реализовать свои способности и достичь материального благосостояния. Второй тип поведения – это ориентация работников на ответственное выполнение своих обязанностей без особых проявлений инициативы. Третий тип поведения – это ориентация работника на получение прибыли без приложения особых усилий (это те работники, которым неинтересно то, чем они занимаются и карьерный рост). Именно от производительности, эффективности труда работников, для которых характерен первый тип поведения, больше всего зависит развитие предпринимательской деятельности и будущее национальной экономики.

В условиях становления и развития рыночной экономики происходит постепенный переход от иерархического управления с жесткой системой администрирования к взаимоотношениям, которые учитывают увеличение роли личности работника в процессе трудовой деятельности. В связи с этим управление человеческим капиталом следует осуществлять на основе знаний его мотивационных установок, на умении их формировать и направлять в соответствии с заданиями функционирования предприятия. Поэтому возникает объективная необходимость в разработке новых подходов к приоритету ценностей и изменении концепции управления человеческим капиталом.

В ходе предпринимательской деятельности ее участники состоят в определенных социальных отношениях, то есть отношениях по поводу их организационного состояния, образа и уклада трудовой жизни, а также по поводу условий формирования и развития личности [3]. Они проявляются в установлении коммуникативных связей между участниками предпринимательской деятельности и определении их организационного положения, что непосредственно влияет на формирование интересов и поведение отдельных групп работников, а также на результаты их деятельности. От того, насколько гармонично вписываются социальные предпринимательские отношения в сложную макро-систему рыночных, экологических, политических и иных отношений, зависит успешность, стабильность и перспективность развития предпринимательской деятельности.

В условиях динамичности и неопределенности внешней среды, когда перед предпринимательскими структурами ставятся задачи, решение которых требует не только новых знаний, умений и навыков, но и иного подхода к управлению, человеческий капитал приобретает определяющую роль, являясь не только основной движущей силой экономического развития, но и важнейшим фактором конкурентоспособности предприятия. Теория человеческого капитала и формирующаяся на ее основе экономическая и социальная политика становятся такой областью соприкосновения и взаимодействия интересов государства, союзов предпринимателей, профсоюзов, партий и других общественных организаций, которая способна создать прочную базу для социального партнерства, жизненно необходимого для устойчивого развития экономики и социальной стабильности в России. Такой подход определяется как общей направленностью развития стран с высокоэффективной рыночной экономикой, вступивших в этап постиндустриального общества, обусловленный становлением преимущественно инновационной экономики, так и национальной спецификой России, связанной с утверждением рыночных механизмов в условиях традиционного для нее государственного патернализма.

Таким образом, современное состояние экономики России требует повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала, эволюционным путем радикальных реформ в существующей экономической системе. Акцент должен быть направлен на формирование экономики знаний, на расширенное воспроизводство отечественного человеческого капитала и особенно – менеджеров-предпринимателей, обеспечивающих процесс эффективного производства благ, соответствующий уровень благосостояния населения, всестороннее развитие человека, экономического роста и социальной стабильности общества в целом.

Литература

1. Алексеева О. А., Лазарева Н. В., Фурсов В. А. Совершенствование управления развитием трудового потенциала организации // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия «Экономические науки». 2012. № 1. С. 118–127.
2. Беккер С. Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
3. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 309 с.
4. Лазарева Н. В., Фурсов В. А. Управление мотивационным развитием персонала транспортной организации. Ставрополь: Ставролит, 2011. 124 с.

5. Лазарева Н. В. Обоснование концепции совершенствования мотивационных механизмов развития персонала // Вестник университета. М.: ГУУ, 2009. № 22.
6. Лазарева Н. В., Фурсов В. А. Эволюция теоретических представлений управления как основы формирования теории управления персоналом // KANT. 2012. № 1. С. 39–43.
7. Лазарева Н. В., Фурсов В. А. Методические основы управления персоналом транспортной организации на основе социализации работников // KANT. 2011. № 1. С. 82–85.
8. Лазарева Н. В., Фурсов В. А. Управление знаниями как эффективный инструмент развития современного транспортно-логистического предприятия // KANT. 2011. № 3. С. 44–49.
9. Lazareva N. V., Fursov V. A. The formation of human resources in the development of small business in Russia // Сборник научных статей I Международной научно-практической конференции «Модернизация экономики и управления». 27 марта 2013 года. Часть II. Ставрополь: Ставролит, 2013. С. 22–24.
10. Майборода Т. А. Когнитивные закономерности и механизмы личностно-профессионального развития инженера // Акмеология. 2009. С. 39–44. М.: РАГС, 2009.

УДК 338.012

Чемоданова Елена Васильевна

ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ АПК РЕГИОНА

В данной статье показаны актуальность и значение инновационного предпринимательства в современной экономике: мировой опыт и опыт России. Дана оценка современного состояния и использования экономического потенциала Ставропольского края, выявлены основные проблемы инновационной активности региона, заключающиеся в действующем механизме финансирования, а именно в низкой доле государственного участия в инновационных процессах. Обоснована необходимость развития и активизации инновационных процессов в агропромышленном комплексе региона и предложены альтернативы решения исследуемой проблемы.

Ключевые слова: инновации, инновационное предпринимательство, инновационные комплексы, агропромышленный комплекс, агропромышленный кластер.

Elena Chemodanova

INNOVATION-ORIENTED ENTREPRENEURSHIP AS A FACTOR OF EFFECTIVE DEVELOPMENT OF AGRICULTURE IN THE REGION

This article shows the relevance and importance of innovative entrepreneurship in the modern economy: world experience and in Russia. Assess the current status and use of the economic potential of the Stavropol region, identifies the main problems of innovation activity in the region, namely the current funding mechanism, namely the low proportion of State participation in the innovation processes. The necessity of development and innovation processes in the agro-industrial complex of the region and propose an alternative solution to the problem.

Key words: innovation, innovative entrepreneurship, innovation systems, agriculture, agro-industrial cluster.

Инновации в современном мировом хозяйстве приобретают все более весомое значение. Они определяют уровень состояния и развития научно-технического потенциала той или иной страны, способствуют повышению производительности труда, улучшению качества продукции, снижению ее себестоимости, а значит – росту конкурентоспособности товаров и услуг на национальном и международном рынках.