



Гнатюк Сергей

к.э.н., доцент, заведующий кафедрой
ГУВПО «Белорусско-Российский университет»
г. Могилев, Республика Беларусь

ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ

В современных условиях человеческий фактор рассматривается как стратегический ресурс социально-экономического развития. Рост роли человека в экономике, то, что человек становится не только решающим фактором развития производства, но и развитие человеческого капитала является критерием прогрессивности социально-экономических преобразований в обществе, приводит к тому, что проблемы регулирования воспроизводства трудовых ресурсов становятся в центр внимания руководства компаний.

Одной из важнейших целей трансформации экономических отношений является рост экономической свободы для повышения эффективности производства, мобилизации собственных усилий людей и качества жизни населения. Беларусь переходит к рыночным основам функционирования инновационной модели развития экономики. Однако в республике не созданы адекватные социально-экономические условия для реализации человеческого потенциала, часть населения не смогла соответствующим образом приспособиться к новым условиям. В настоящее время действует большое количество барьеров, замедляющих данный процесс. Одним из них являются институты, соответствующие классическим формам экономических отношений. Особенно актуальна данная проблема для рационального управления человеческим капиталом, так как в рамках инновационной экономики возникают нетипичные формы взаимоотношений работодателей и наемных работников, которые входят в противоречие с классическими представлениями о методах регулирования рынка труда. Новые формы трудовых отношений отличаются от классических форм характером

распределения доходов и рисков между работником и нанимателем; характером модели взаимных обязательств и гарантий субъектов трудовых отношений; спецификой оформления трудовых отношений; способом доступа к средствам производства и собственности.

Внедрение новых форм трудовых отношений сдерживается отсутствием институциональных условий их эффективного функционирования. Отказ от использования инноваций в трудовых отношениях оправдан с точки зрения их участников только при условии высоких предпринимательских рисков и незначительных транзакционных издержках их деятельности. Для преодоления этих противоречий необходимо создавать институты, соответствующие новым формам трудовых отношений. Они позволят субъектам гармонизировать интересы участников сделки, снизить неопределенность в отношениях, минимизировать риски нарушений договора между участниками, снизить транзакционные издержки, более эффективно использовать возможности человеческого капитала.

Значительная доля современной экономики основана на знаниях, использование которых принципиально отличается от использования материальных ресурсов. Расширенное воспроизводство знаний, его неотчуждаемость в процессе обмена и продажи вызывает рост значение человека, человеческого капитала, изменяет взаимоотношения между нанимателем и наемным работником, побуждает предприятия инвестировать в подготовку и переподготовку своих работников.

В современных условиях возрастает ценность уникальных видов знаний, обладание которыми обеспечивает экономические преимущества, рост конкурентоспособности. Это обуславливает рост значения работников с уникальными знаниями, изменение отношений между нанимателем и высококвалифицированными специалистами. Компании стремятся удержать таких работников даже при спаде объема производства.

Конкурентным преимуществом организации является инновационное совершенствование развития человеческого капитала, поиск новых подходов к управлению трудовыми ресурсами компании. Успешная деятельность ведущих компаний развитых стран обусловлена высокоэффективным механизмом управления человеческими ресурсами на уровне организации, в основе формирования которого легли такие подходы, как:

- ориентация на действие, стремление к инновациям;
- поддержка самостоятельности и предприимчивости, поощрение энтузиазма работников;
- рассмотрение человека как главного источника роста производительности труда и эффективности производства;
- свобода действий и жесткость одновременно, сосуществование централизации управления в вопросах коренных целей компании и максимальная автономия рабочих групп.

Основными положениями современной модели управления человеческими ресурсами в таких компаниях являются:

– применение всестороннего и логически последовательного подхода к обеспечению взаимной поддержки трудовой занятости посредством развития интегрированной теории и практики человеческих ресурсов;

– подчеркивание важности достижения приверженности миссии и ценностям данной компании – «ориентированность на приверженность»;

– рассмотрение работников как актива, благодаря тому, что обеспечивается возможность обучения и развития «обучающейся организации»;

– человеческие ресурсы рассматриваются как источник конкурентных преимуществ;

– использование унитарного подхода к работнику, т.е. отношения с работником строятся на предположении, что работники разделяют интересы работодателя, даже если они не совпадают с их собственными интересами;

– выработка и реализация управления человеческими ресурсами является задачей руководителей подразделений.

Частные компании тратят на повышение квалификации своих работников все возрастающие объемы инвестиций. В странах с развитой рыночной экономикой вложения в профессиональную подготовку работников составляют 10-15% в совокупных затратах на персонал. При этом существует достаточно большой временной лаг между инвестициями в образование работника и полученным экономическим эффектом. Сами инвестиции в образование для компании и отдельного человека являются достаточно рискованными. Анализ опыта компаний, инвестирующих в человеческий капитал, позволяет сделать ряд выводов:

– решение об инвестировании в человеческий капитал принимается на высшем уровне организации;

– инвестиции в развитие человеческого капитала непосредственно связаны с целями компании;

– инвестиции в развитие человеческого капитала рассматриваются как необходимые затраты компании, направленные на развитие всех работников;

– внутрифирменное обучение должно быть доступным и привлекательным для работников;

– работники компании вознаграждаются за достижение поставленных целей;

– компании берут на себя риски инвестирования в человеческий капитал;

– компании с четко построенной иерархией обязанностей добиваются более высоких результатов обучения персонала по сравнению с компаниями, в которых нет строгого распорядка и иерархии обязанностей.

Таким образом, успешная деятельность ведущих компаний развитых стран обусловлена эффективным механизмом управления человеческими ресурсами,

СЕКЦІЯ 6
Управління інвестиційним та інноваційним
розвитком на мікро- і макрорівнях

в основе формирования которого комплексный, стратегический подход к использованию и развитию человеческого капитала через непрерывное обучение.