УДК 342.5

Петухов А.Ю.[1]

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрена специфика технологий развития человеческого капитала в сфере регионального управления. Определено содержание основных групп стратегий развития человеческих ресурсов. Представлена инновационная технология (модель) формирования человеческого капитала в региональном управлении, которая предполагает наличие трех важнейших составляющих: профессиональный капитал, капитал культуры и капитал здоровья.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, стратегии развития человеческих ресурсов, профессиональный капитал, капитал культуры

Petukhov A.Yu.

TECHNOLOGIES OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL IN THE REGIONAL MANAGEMENT SPHERE

Abstract. The paper considers the specificity of human capital development technologies in the sphere of regional management. The content of the main strategies groups for the development of human resources has been determined. An innovative technology (model) forming of human capital in regional government is presented, which is assume the existence of three major components: professional capital, capital of culture and health capital.

Keywords: human capital, human resources, human capital of the organization, professional capital

Актуальность выбранной темы обусловлена тем фактом, что в современных условиях трансформация социально-экономической структуры региона в определенном заданном направлении требует от региональных органов государственной власти четкого видения перспективы развития человеческого капитала. В этой связи особое значение приобретают вопросы, касающиеся разработки технологий и стратегий развития человеческих ресурсов в региональном управлении.

Цель работы заключается в рассмотрении специфики технологий развития человеческого капитала в сфере регионального управления.

Важно понимать, что суть стратегического управления социально-экономическим развитием региона состоит в том, что устойчивое социально-экономическое развитие региональной системы должно определяться рациональной организацией, повышением эффективности использования всех видов ресурсов, в том числе и человеческих [7].

На сегодняшний день Россия находится на начальном этапе построения современной «инновационной экономики». Но в регионах, да и в стране в целом не хватает инициативных людей, умеющих быстро адаптироваться к новым социально-экономическим условиям. Большее число трудоспособного населения не готово к процессу непрерывного образования, повышению квалификации, профессиональной маневренности и восприятию инноваций как стабильных явлений трудовой деятельности, что ставит нашу страну в рейтинге стран по индексу развития человеческого потенциала не в первую десятку.

В результате рассмотрения различных под-

[1] Петухов Александр Юрьевич, студент 3 курса магистратуры Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: ap.krasnodar@yandex.ru, т. 8(8793)330728
Petukhov Alexander, 3-d year student of the Master's Program, the North Caucasus institute of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: ap.krasnodar@yandex.ru, t. 8(8793)330728

ходов, человеческий капитал правомерно понимать как приобретенный потенциал, включающий профессиональную компетентность: способности, опыт, умения, знания, развитие которых напрямую связаны с природным потенциалом индивида.

Совокупность особенностей человеческого капитала можно представить на рисунке 1.



Рисунок 1 – Особенности человеческого капитала

Человеческий капитал в управлении является сложным компонентом, поскольку бесконечное разнообразие и непредсказуемость людей делают невероятно сложным процесс регулирования их деятельности. Тем не менее, люди – единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость. Все остальные переменные (деньги, кредит, сырье, заводы, оборудование, энергия) могут предложить лишь инертные потенциалы.

Существуют интересные представления о влиянии различных сред на становление, формирование человеческого капитала, отобразим эти среды в виде схемы на рисунке 2.

Меняющийся характер труда, расширение функционала сотрудников госструктур приводит к возрастанию роли индивидов, с их особенными, индивидуальными качествами, ценными для выполнения своей работы [9]. Все это требует новых подходов, позволяющих сотруднику в максимальной степени реализовать свои индивидуальные потребности.

В этой связи стратегическое развитие человеческих ресурсов разрабатывает такие стратегии, которые предоставляют возможности для обучения, развития и тем самым значительно повышают индивидуальные, командные и организационные показатели работы [2].

Стратегическое развитие человеческих ресурсов занимается вопросами расширения ресурсных возможностей в соответствии с убеждением, что человеческие ресурсы в сфере регионального управления являются главным источником конкурентоспособности [2].



Рисунок 2 – Среды, влияющие на формирование человеческого капитала

В этой связи руководителям очень важно проанализировать определенные параметры «на входе», помогающие определить условия, в которых придётся разрабатывать и реализовывать стратегию: существующая культура, организация, уровень компетентности, система управления человеческими ресурсами.

Проработка именно этих составляющих позволит более четко определить условия, в которых необходимо будет заниматься разработкой и реализацией стратегией развития.

Важно отметить, что в практике регионального управления специалисты выделяют несколько групп стратегий развития человеческих ресурсов. Далее рассмотрим их специфику и особенности более детально.

1. Стратегии индивидуального обучения. В этом случае начальной точкой должны служить подходы к предоставлению возможностей для обучения и развития. Стратегия индивидуального обучения должна отражать поддержкуиндивидуального обучения посредством руководства, консультирования, разного рода обучающих центров, наставничества, внеорганизационных курсов (как правило, для удовлетворения конкретных потребностей работника), внутренних и внешних тренинговых программ и курсов (для удовлетворения потребностей группы).

2. Стратегии организационного обучения. Органы властных структур можно назвать постоянно обучающимися системами, а организационное обучение – процессом скоординированных системных изменений для формирования и использования информационных ресурсов и культуры в целях развития организационной способности.

3. Стратегия управления знанием. Управление знанием базируется на отношении к знанию как к ключевому ресурсу, включает трансформацию ресурсной базы знания путем выявления релевантной информации и затем обмен ею для стимулирования обучения. Цель – генерация потока знания и последующее ускорение его от организации в направлении ее членов.

4. Стратегия развития интеллектуального капитала, которая концентрируется на максимизации активов и минимизации пассивов, должна базироваться на информации об имеющихся способностях и оценке будущих потребностей. Определяются возможности развития способностей для удовлетворения будущих потребностей организации и разрабатывается стратегия обучения.

5. Стратегии развития эмоциональной культуры. Понятие «эмоциональная культура» включает: способность осознавать собственные чувства и чувства других людей; мотивировать себя идругих, управлятьэмоциями в себе и в отношениях с окружающими. В практике управления наличие высокой степени «эмоциональной культуры» является необходимым качеством успешного лидера [11].

Важно подчеркнуть, что в сфере регионального управления можно наблюдать как сам процесс формирования человеческого капитала и его развитие резко отстает от изменений в техноэкономической сфере. Преодоления этого отставания и создания современной системы, формирующей и развивающей человека, а значит увеличивающей человеческий капитал, требуют глобальные процессы.

Среди них на сегодняшний день можно выделить главные:

- происходящую модернизацию социально-политического состояния общества и совершенствование его жизнеустройства;
- ускорение за сокращающийся период жизни человека процессов, протекающих на уровне социальной организации – резко сокращается период обновления знаний, ключевых технологий и формирования технологических укладов, таким образом, что на жизнь одного поколения приходится несколько смен технологий, теоретических знаний и практических навыков, необходимых для достижения и развития социального статуса человека;
- выход на первый план в государственной политике большинства стран проблемы соотношения двух составляющих государственного развития: социальной справедливости и экономической;
- бурный рост инновационной экономики – обеспечение прироста ВВП (более 80%) за счет разработанных и внедренных в промышленность, финансовую, социальную сферу, в сферу управления новых наукоемких технологий, а также товаров и услуг, содержащих новые знания и решения [9].

Конкурентные преимущества экономики в современных условиях напрямую связаны с накопленным в стране и задействованным человеческим капиталом. Именно люди с образованием, квалификацией, профессиональным опытом определяют возможности и границы необходимых перемен.

Эффективное управление человеческим капиталом невозможно без четкого механизма оценки эффективности управления, позволяющего установить действительную ситуацию на предприятии, выявить слабые места и дать рекомендации для ее улучшения.

Комплексная региональная политика рассматривается как элемент национальной экономической и структурной политики, помогая генерировать рост в регионах [3]. Многоуровневое управление с участием национальных, региональных и местных правительств, а также заинтересованных сторон, например частных лиц и некоммерческих организаций, имеет большее значение по сравнению с предыдущими подходами.

Государственные программы должны быть ориентированы на формирование механизмов поддержки конкурентных преимуществ с учетом вклада регионов в общую динамику развития [6]. В связи с этим необходимо установление общих показателей и четких стандартов в сфере мониторинга и оценки результатов государственных программ, направленных на региональное развитие. Таким образом, государственная политика действительно будет направлена на консолидацию целей и повышение эффективности.

Далее рассмотрим в общем виде механизм формирования человеческого капитала как непрерывный процесс на примере работы аппарата Губернатора Челябинской области.

Аппарат Губернатора и Правительства Челябинской области включает в себя руководство Аппарата Губернатора и Правительства и подразделения Аппарата Губернатора и Правительства (управления, службы, комитеты, отделы, секретариат), которые осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденным Положением [13].

Деятельность таких структурных подразделений, как министерства, департаменты и службы построена на четком выполнении возложенных функций и задач. Реализация полномочий данных исполнительных органов управления выражается в разработке социально-экономических показателей, составлении программ развития региона.

Проблема разработки и внедрения административных регламентов является очевидной для всех исполнительных органов управления на федеральном и региональном уровнях.

Управление экономическими и социальными процессами в регионе нуждается в определении стратегии и тактики их развития, задач, ресурсов и разработке различных сценариев достижения поставленных экономических и

социальных целей [12]. Внедрение эффективной модели стратегического управления развития становится мощным рычагом преодоления кризисных явлений.

В этой связи важно отметить, что в современных условиях эффективность регионального управления во многом зависит от качества и специфики использования человеческого капитала. В современных условиях эффективность этого управления определяется путем активизации процессов управления человеческим капиталом как ключевого фактора эффективного социально-экономического развития региона.

Развитие человеческого капитала и общества целесообразно рассматривать в качестве интегративной основы указанной системы (Рисунок 3).

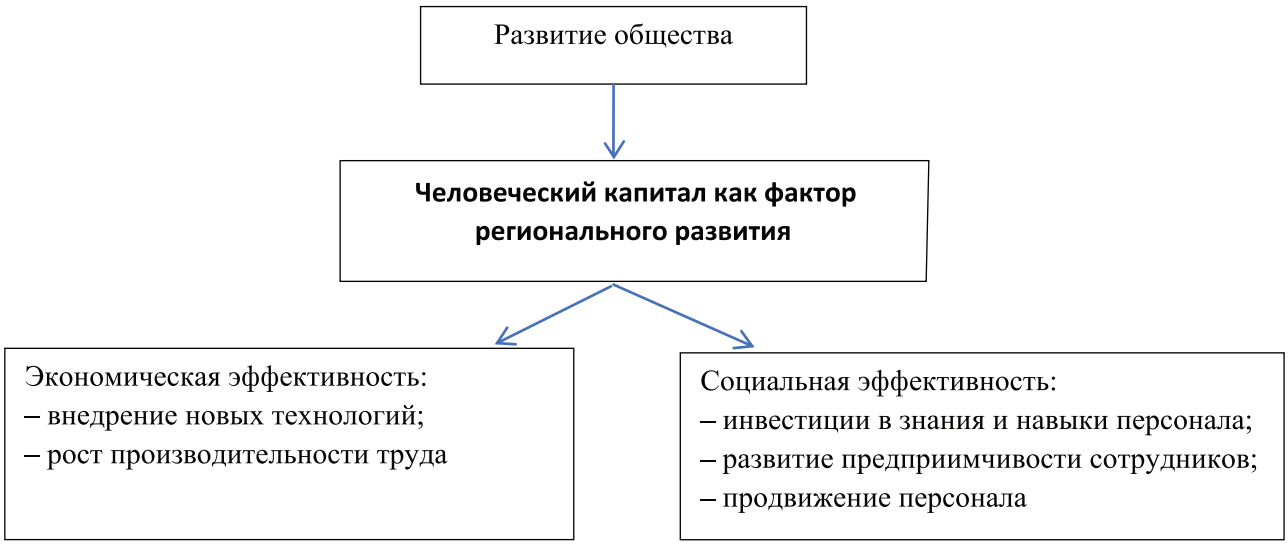


Рисунок 3 – Человеческий капитал как фактор развития региона

Таким образом, прослеживается система взаимосвязанных элементов: развитие рыночной экономики и социальных факторов в обществе позволяет «задействовать» факторы развития человеческого потенциала, приводящие к повышению эффективности регионального управления.

В последние годы в России наблюдается попытка активизировать инновационные процессы, которые должны придать новый импульс развитию национальной экономики [13]. Имеющие место спекулятивные и традиционные модели управления в сфере регионального развития в современных условиях начинают исчерпывать свой потенциал и становятся сдерживающим фактором. Они не успевают за изменениями в научно-технической среде, приводят к отставанию в уровне технологии. В результате хозяйственная система страны в целом не обеспечивает эффективное использование производственных ресурсов, вызывает рост социальной напряженности и снижает конкурентоспособность региона в целом.

В тоже время инновационная технология (модель) в сфере регионального управления предполагает преобразование имеющейся информации и накопленных знаний и навыков в различные нововведения. Для достижения данной цели применять квалифицированные трудовые ресурсы уже недостаточно, нужно перейти на иное восприятие их формы в виде человеческого капитала.

В итоге характерными чертами новой инновационной технологии (модели) управления в сфере регионального развития являются:

1. постоянный рост производительности труда;
2. динамичность и изменчивость развития экономики;
3. приобретением человеческим капиталом статуса главной движущей силы экономики;
4. повышение роли информации, знаний и интеллектуальных способностей человека;
5. активизация инвестиций в человеческий капитал

В то же время человеческий капитал обладает рядом особенностей [3]:

• он является главной ценностью современного общества;

• прямые доходы от его использования контролируются самим субъектом в независимости от источника инвестиций;

• его функционирование определяется непосредственно индивидом исходя из личностных предпочтений, интересов и т.п.; его физическая и моральная амортизация отличается от амортизации иных форм капитала.

Также исследование проблемы необходимо дополнить рассмотрением различных уровней агрегирования и элементов человеческого капитала, что особо актуально при проведении оценки его уровня. В зависимости от степени агрегирования (уровня экономики или уровня существования человека) человеческий капитал можно рассматривать на микро, мезо и макро уровне.

Микроуровень подразумевает модель, состоящую из следующих направлений деятельности:

1. Качественный менеджмент человеческого капитала.
2. Инвестиции в развитие внутрифирменного человеческого капитала.
3. Поощрения саморазвития работников.
4. Удержание креативных работников.
5. Социальная ответственность бизнеса.

На наш взгляд данная модель не полностью охватывает все элементы человеческого капитала и соответственно станет узконаправленной и не в полной мере эффективной.

При этом следует отметить, что человеческий капитал отдельных людей (индивидуальный человеческий капитал) в совокупности образует человеческий капитал семьи или организации. Они, в свою очередь, выступают основой для формирования человеческого капитала регионов, федеральных округов или отраслей, а последние – для национального или глобального человеческого капитала.

Процесс развития человеческого капитала носит организационно-комплексный характер. Обновление человеческого капитала сопровождается развитием возможностей и способностей индивида с последующей их реализацией. Поэтому мотивами, влияющими на этот процесс, могут быть как материальные, так и духовные. Можно справедливо утверждать, что основными мотивами развития человеческого капитала выступают следующие: физиологические мотивы, мотивы безопасности, социальные мотивы, мотивы уважения и мотивы самоуважения.

Факторы развития человеческого капитала обуславливают алгоритм, на котором основано развитие человеческого капитала, данный алгоритм показан на рисунке 4.



Рисунок 4 – Развитие человеческого капитала

Можно отметить, что происходит процесс кругооборота: собственно человеческий капитал способствует эффективности компании, эффективная работа компании делает возможным инвестирование в развитие человеческого капитала. Следовательно, факторы развития человеческого капитала и собственно их влияние на развитие капитала имеют характер циклически повторяющегося процесса и этот процесс бесконечен, поскольку не имеет верхнего предела.

Важно понимать, что в сфере регионального управления оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал возможна лишь исходя из уровня достижения поставленных организационных целей и задач.

Именно инновационная технология (модель) развития человеческого капитала в региональном управлении предполагает наличие трех важнейших составляющих: профессиональный капитал, капитал культуры и капитал здоровья (Таблица 1).

Важно, что качество капитала отношений определяется не только личностными характеристиками его работника, но и условиями, в которых он реализуется, то есть для каких целей и какой именно структурой.

Таблица 1 – Структура человеческого капитала в сфере регионального управления

Компонент человеческого капитала организации	Структура компонента	Элемент компонента	Структура элемента
Профессиональный Капитал	Капитал образования	Общий	Профессиональное образование
			Подготовка персонала
			Дополнительное образование
		Специальный	Повышение квалификации
			Переподготовка
			Опыт
	Креативный капитал	Бизнес-новаторство	
		Производственное новаторство	
		Научное новаторство	
Капитал культуры	Капитал отношений	Власть	Отношения с государственными органами власти
			Отношения с акционерами, собственниками
		Клиенты	Внешние (потребители, поставщики)
			Внутренние (коллеги, сотрудники смежных подразделений, филиалов)
	Нормы и ценности		
	Мотивация		
Капитал здоровья	Общее здоровье		
	Профессиональное здоровье		
	Психологическое здоровье		

Таким образом, можно сделать вывод о том, что использование инновационной технологии развития человеческого капитала позволит активизировать процессы управления человеческими ресурсами как ключевым фактором в сфере регионального управления.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2012. 328 с.

2. Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика. 2014. № 1. С. 19–27.
3. Грэхем Х.Т., Беннет Р. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие для вузов / пер. с английского под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 234 с.
4. Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. М.: Эксмо, 2012. 245 с.
5. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. СПб.: Наука, 2012. 309 с.
6. Иванцевич Д.Л., Лобанов А.Б. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М., 2013. 211 с.
7. Каменских Е.А. Концептуализация формирования человеческого капитала в социально-экономической системе региона // Научные сообщения. Экономика и управление. 2014. № 5. С. 102–110.
8. Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности. М.: Информ-Знание, 2013. 256 с.
9. Носкова К.А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5. С. 33.
10. Нуреев Р.М. Человеческий капитал и его развитие в современной России // Общественные науки и современность. 2012. № 4. С. 5–21.
11. Стрижакова Е.Н. Человеческий капитал и проблемы формирования его структуры, измерения и методов оценки // Государственный советник. 2015. № 2. С. 28–41.
12. Фетисов Г.Г. Региональная экономика и управление: учебник для студ. вузов / Г.Г. Фетисов, В.П. Орешин. М.: ИНФРА-М, 2013. 416 с.
13. Официальный сайт Правительства Челябинской области. URL: http://pravmin74.ru/