

УДК 33

DOI 10.21661/r-471997

Е.А. Пестрикова, Е.Э. Алёнина

ЗАВИСИМОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ ОТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация: в статье рассматривается зависимость социально-экономических процессов от развития человеческого капитала. Авторы пришли к выводу, что повышение качества человеческого капитала, уровня знаний и формирования рабочей силы является главным залогом производительности труда и роста уровня занятости в РФ.

Ключевые слова: подходы, обучение, инновация, эффективность, организация, человеческий капитал, социум, экономика.

E.A. Pestrikova, E.E. Alionina

DEPENDENCE OF SOCIO-ECONOMIC PROCESSES ON THE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Abstract: the article examines the dependence of socio-economic processes on the human capital development. The authors concluded that improving the quality of human capital, the level of knowledge and the formation of labor are the main guarantee of labor productivity and the growth of employment in the Russian Federation.

Keywords: approaches, training, innovation, efficiency, organization, human capital, society, economics.

Цель современных (обновленных) практик управления человеческим капиталом – формирование (или поддержка) высокоэффективных, мобильных (адаптивных и действующих в опережающем режиме), креативных (умеют видеть проблемы и находить нестандартные решения) групп, которые действуют в разных отраслях (инжиниринг, управление, маркетинг и т. др.). Коллективный анализ проблем, генерация идей, сотрудничество делают подобные группы более «мощными» сравнительно с суммой способностей людей, которые входят к ним.

Подобные коллективы – базовая, «генерирующая» форма человеческого капитала, ключевая для инновационной экономики, поскольку все другие структуры лишь транслируют и применяют выработанные данными группами способы и средства деятельности.

Важнейшие инновационные подходы управления человеческим капиталом следующие: создание организаций (коллективов) – лидеров в определенной сфере деятельности; создание «центров преимущества» в разных сферах экономической, социальной и культурной жизни; поддержка вхождения людей и сообществ в мировые интеллектуальные и креативные сети. Понятие «центр преимущества» означает не отдельную организацию, а форму партнерства ряда организаций (научных, промышленных, образовательных). «Центр преимущества» предусматривает конкурентоспособную организованность, которая аккумулирует ресурсы (приборно-технологическую базу мирового уровня, высококвалифицированный персонал), которые обеспечивают преимущество (страны, региона) из определенных критических технологий.

Необходимо использовать инновационные подходы – новые институты развития человеческого капитала: институты общественного дискурса в форме коммуникативных площадок, функционирование которых будет направлено на укрепление в обществе представлений о человеке как активную, ответственную, инициативную личность, которая способна действовать на благо коллектива и общества, склонная к самосовершенствованию и развитию; институты общественного проектирования для согласования целей и интересов, разработки проектов и программ партнерской деятельности.

Важным для развития человеческого капитала (инициативы, предприимчивости, производительности и ответственности) и повышения эффективности общества в целом являются становление новых общественных институтов развития: системы «электронное правительство» и «электронные муниципалитеты»; институту политической конкуренции; независимых СМИ, норм публичности и «транспарентности»; институтов общественного проектирования (региональное и территориальные агентства развития); выборности и отчетности власти на

муниципальном и региональном уровнях; институт защиты прав человека (особенно молодежи и детей).

Принципиальные отличия новой практики образования: переход от традиции принудительного образования к практике инициативного образования; общественный консенсус относительно «рационального» образования; возобновления главной функции образования как института развития человека (выполнение функции «социального лифта», подготовки к трудовой деятельности и др.). Новая практика предусматривает: изменение парадигмы управления образованием (переход от администрирования к современным форматам и технологиям управления); согласование образовательных и профессиональных стандартов; формирование активной образовательной среды (социально-образовательных сетей; образовательных порталов; образовательное телевидение; интеллектуальные игры, конкурсы и др.); разнообразие парадигм, содержания и форм образования (мультимедийные развивающие ресурсы, тренинги мотивации и самоопределения, социально активные школы, игровая педагогика, дистанционное электронное образование (E – learning) с использованием Интернета, бизнес-школы, MBA, MPA и др.).

Таким образом, исследование инновационных свойств человеческого капитала позволяет обнаружить не только параметры, но и провести экономический анализ влияния социального фактора на рыночную, инновационную экономику, а внедрение инновационных подходов к управлению позволит существенно активизировать роль социальных институтов и социальных инвестиций. С этой точки зрения человеческий капитал можно рассматривать как форму выражения производительных сил человека на постиндустриальной стадии развития общества из социальный ориентированной экономикой инновационного типа.

Все чаще замечаем, что «современная система образования стран с переходной экономикой не развивает в тех, кто учится, те умения и навыки, которые понадобятся им в условиях модернизации экономики и производства». «Основополагающей базой проектирования общества и экономики знаний», является «воссоздание вместо привыкания к определенной типизации поведения и

соответствующих отношений среди носителей знания определенных воспроизводительных процессов», «с помощью которых ... «знания» становятся социально признанными как «реальность» [22]. Да и реалии господства высокоразвитых стран на мировом рынке все больше убеждают нас в очевидности того, что их лидерство предопределено не столько мощностью ресурсного потенциала или уровнем развития экономики, а в первую очередь, именно качеством их человеческого капитала. Что же касается лидерства отдельного предприятия – то оно все в большей степени зависит от эффективного использования уникальных по своей природе факторов нематериального характера – таких как: профессиональная квалификация, знание и умение сотрудников, отношения с потребителями, патенты, права на дизайн и торговые марки, структура управления, информационные технологии и тому подобное, которые в совокупности и создают категорию «интеллектуальный капитал». При котором, мы появляемся перед необходимостью решения проблемы создания совершенной системы эффективных методов овладения знаниями и поиска новых форм финансирования образования. А это возможно только при учете всего спектра качеств человека: ее естественных способностей, способности к овладению знаниями и приобретением опыта через возможность получения образования, физического здоровья и интеллектуального потенциала.

Вывод Повышение качества человеческого капитала, уровня знаний и формирования рабочей силы, которая адаптивно реагирует на вызовы высокотехнологичной экономики, является главным залогом производительности труда и роста уровня занятости в РФ. Увеличение части технологий повышает требования до качества трудового потенциала и навыков работников, требует инвестиций в повышение квалификации и переквалификацию рабочих, в модернизацию системы профессиональной подготовки, в развитие системы обучения в течение жизни. В свою очередь, рост человеческого капитала, повышения уровня профессиональных навыков и компетенций работников выдвигает новые требования к производительности рабочих мест, тем же, к качеству перспективного планирования направлений и приоритетов экономического развития в неразрывной

связи с потребностями рынка труда и социально-демографическими показателями.

Список литературы

1. Алавердов А.Р. Управление человеческим капиталом организации [Текст] / А.Р. Алавердов. – М.: Синергия, 2015. – 656 с.
2. Армстронг Г. Введение в маркетинг: Учеб. пособие [Текст] / Пер. с англ.; Г. Армстронг, Ф. Котлер. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2014. – 640 с.
3. Александрова Н.А. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров [Текст] / Н.А. Александрова, Л.И. Васильцова, Б.А. Воронин, В.И. Набоков. – Екатеринбург: Урал, аграр. изд-во, 2014. – 372 с.
4. Балабанова Л.В. Стратегическое управление персоналом предприятия в условиях рыночной экономики: Монография [Текст] / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – Донецк: Изд-во ДонНУЕТ им. М. Туган-Барановського, 2014. – 229 с.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учеб пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений [Текст]. – М.: Мастерство, 2013. – 224 с.
6. Бусыгин А.В. Эффективный менеджмент: Учебник [Текст]. – М.: Изд-во «Финпресс», 2015. – 981 с.
7. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник [Текст] / М.И. Бухалков. – М.: Инфра-М, 2014. – С. 160.
8. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие [Текст] / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2015. – 352 с.
9. Блауг М. Экономическая история в ретроспективе [Текст] / М. Блауг. – М.: Дело Лтд, 2014. – 720 с
10. Близнец В. Человеческий капитал как фактор экономического развития (эволюция методологических подходов и современность) [Текст] / В. Близнец // Экономика и прогнозирование. – 2015. – №2. – С. 64–78.
11. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии [Текст] / Л. Вальрас. – М., 2015. – 448 с.

12. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, изд. Проспект, 2014. – 407 с.
13. Веснин В.Р. Управление человеческим капиталом. Теория и практика [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 688 с.
14. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник для вузов [Текст]. – СПб.: Питер, 2013. – 608 с.
15. Горошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие [Текст]. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков».
16. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник для вузов [Текст]. – СПб.: Питер, 2013. – 608 с.
17. Горошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие [Текст]. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 221 с.
18. Грэхем Х.Т. Управление человеческим капиталом: Учебное пособие для вузов [Текст] / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базаровой и Б.Л. Ереминой; Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2013. – 598 с.
19. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник [Текст] / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2015. – 448 с.
20. Гильбрет Ф. Изучение движений, как способ повысить производительность при всякой работе [Текст] / Пер. А. В. Панкина, препод. Михайловск. Инж. Л.А. Левенстерна; Ф. Гильбрет, Л. Гильбрет. – 1913. – 112 с.
21. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала [Текст] / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с.
22. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2014. – С. 40.

References

1. Alaverdov, A.R. (2015). Upravlenie chelovecheskim kapitalom organizatsii. Sinergiia.
2. Armstrong, G., & Kotler, F. (2014). Vvedenie v marketing: Per. S ang.: Ucheb. posobie., 640. M.: Izd. dom " Vil'iams".

3. Aleksandrova, N.A., Vasil'tsova, L.I., Voronin, B.A., & Nabokov, V.I. Upravlenie personalom organizatsii: uchebnik dlia bakalavrov., 372.
4. Balabanova, L.V., & Stel'mashenko, O.V. (2014). Strategicheskoe upravlenie personalom predpriiatiia v usloviakh rynochnoi ekonomiki: monografiia., 229. Donetsk: Izd-vo DonNUET im. M. Tugan-Baranovs'kogo.
5. Bazarov, T.Iu. (2013). Upravlenie personalom: Ucheb posobie dlia stud. sred. prof. ucheb. zavedenii., 224. M.: Masterstvo.
6. Busygin, A.V. (2015). Effektivnyi menedzhment: Uchebnik., 981. M.: Izd-vo "Finpress".
7. Bukhalkov, M.I. (2014). Upravlenie personalom: uchebnik., 160. INFRA-M.
8. Beliatskii, N.P., Velesko, S.E., & Roish, P. (2015). Upravlenie personalom: ucheb. posobie., 352. Ekoperspektiva.
9. Blaug, M. (2014). Ekonomicheskaiia istoriia v retrospektive. M.: Delo Ltd.
10. Bliznets, V. Chelovecheskii kapital kak faktor ekonomicheskogo razvitiia (evoliutsiia metodologicheskikh podkhodov i sovremennost'). Ekonomika i prognozirovanie, 2015, 2, 64-78.
11. Val'ras, L. (2015). Elementy chistoi politicheskoi zkonomii., 448. M.
12. Vesnin, V.R. (2014). Upravlenie personalom: uchebnoe posobie., 407. Prospekt.
13. Vesnin, V.R. (2013). Upravlenie chelovecheskim kapitalom. Teoriia i praktika. M.: Prospekt.
14. Glukhov, V.V. (2013). Menedzhment: Uchebnik dlia vuzov.-., 608. SPb.: Piter.
15. Goroshina, L.G. Marketing kadrovogo obespecheniia: Uchebnoe posobie.
16. Glukhov, V.V. (2013). Menedzhment: Uchebnik dlia vuzov.-., 608. SPb.: Piter.
17. Goroshina, L.G. (2015). Marketing kadrovogo obespecheniia: Uchebnoe posobie., 221. M.: Izdatel'sko-torgovaia korporatsiia "Dashkov i K".
18. Grekhem, Kh.T., & Bennett, R. (2013). Upravlenie chelovecheskim kapitalom: Uchebnoe posobie dlia vuzov., 598. M.: IuNITI- DANA.

19. Genkin, B.M. (2015). *Ekonomika i sotsiologiya truda: uchebnik.*, 448. M.: Norma.

20. Gil'bret, F., Gil'bret, L., & Pankina, A.V. (1913). *Izuchenie dvizhenii, kak sposob pov'sit' proizvoditel'nost' pri vsiakoi raboty.*, 112. Levensterna.

21. Diatlov, S.A. (1994). *Osnovy teorii chelovecheskogo kapitala.*, 160. Izd-vo SPbUEF.

22. Erenberg, R.D., & Smit, R.S. (2014). *Sovremennaiia ekonomika truda. Teoriia i gosudarstvennaia politika.*, 40. M.: Izd-vo Mosk. un-ta.

Пестрикова Елена Алексеевна – магистрант ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет», Россия, Москва.

Pestrikova Elena Alekseevna – graduate student at the Moscow Polytechnic University, Russia, Moscow.

Алёнина Елена Эдуардовна – канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет», Россия, Москва.

Alionina Elena Eduardovna – candidate of economic sciences, associate professor, head of department at the Moscow Polytechnic University, Russia, Moscow.
