УДК 331.1: 331.108.2: 331.108.4

JEL: J24; M5; O15

DOI: 10.17213/2312-6469-2020-1-208-215

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

© *И.А. Кондаурова, В.В. Жильченкова, В.А. Геммерлинг 2020*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»
г. Донецк*

В статье рассмотрено значение развития человеческих ресурсов в системе управления человеческим капиталом современного предприятия. Выполнен анализ различных подходов к управлению наемными работниками предприятия. Показано влияние данных подходов к управлению работниками на возможности профессионального и личностного развития человеческих ресурсов. Обоснована важность развития человеческих ресурсов для повышения конкурентоспособности организации. Рассмотрены основные направления по улучшению использования человеческих ресурсов предприятия. Предложено определение понятия «развитие человеческих ресурсов» в системе управления человеческим капиталом современного предприятия.

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, система управления, персонал, человеческий капитал, развитие, конкурентоспособность.*

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE SYSTEM OF ENTER- PRISE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

© *I.A. Kondaurova, V.V. Zhilchenkova, V.A. Gemmerling 2020*

Donetsk National Technical University, Donetsk

The article discusses the importance of the human resources development in the human capital management system of a modern enterprise. The various approaches to the enterprise employees' management are analyzed. The influence of these employee management approaches on the possibilities of human resources professional and personal development is shown. The importance of human resources developing to increase the organization competitiveness is substantiated. The main directions for improving the use of the enterprise human resources are considered. A definition of the concept of «human resources development» in the human capital management system of a modern enterprise is proposed.

Keywords: *human resources, management system, personnel, human capital, development, competitiveness.*

Введение

На современном этапе развития экономики, в условиях структурных изменений общественного производства и усиления конкурентной борьбы, возникает необходимость в переосмыслении подходов к управлению наемными работниками предприятий с целью максимального использования их творческого потенциала, раскрытия новых способностей, повышения профессионализма и усиления мотивации к труду. В связи с этим, развитие человеческих ресурсов становится все более важным элементом системы управления человеческим капиталом, что способствует созданию предпосылок для повышения конкурентоспособности современного предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций

Исследованием вопросов развития человеческих ресурсов и роли данного процесса в системе управления человеческим капиталом занимаются многие зарубежные и отечественные ученые. Рассмотрим некоторые работы, посвященные данной проблеме.

В статье [1] раскрывается значение образования как компонента системы развития человеческих ресурсов с точки зрения теории человеческого капитала. Приводятся особенности человеческого капитала как экономической категории. Подчеркивается важность образования и профессиональной подготовки в качестве основы для развития человеческих ресурсов.

В работе [3] проводится анализ основных подходов к управлению человеческим капиталом. Рассматриваются основные характеристики человеческого капитала, обращается внимание на его характерное свойство неотчуждаемости от своего носителя – конкретного работника предприятия. Приводятся основные особенности управления человеческим капиталом наукоемких предприятий.

В статье [6] систематизируются основные подходы к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия, предлагается классификация методов управления человеческим капиталом в современных условиях. Подчеркивается важность изучения разнообразных подходов к управлению человеческим капиталом и их комплексного применения для достижения конкретных целей предприятия. Рассматривается структура человеческого капитала как совокупность взаимосвязанных подсистем и элементов.

В работе [7] изучается процесс формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе развития интеллектуального капитала применительно к промышленному предприятию. Подчеркивается основополагающее значение человеческого капитала для создания и укрепления конкурентных преимуществ предприятия.

В статье [8] анализируется структура человеческого капитала инновационного предприятия, а также предлагаются различные подходы к его оценке. Приводится характеристика различных методов управления челове-

ческими ресурсами, рассматриваются их достоинства и недостатки. Уделяется внимание повышению качества человеческого капитала на основе инновационного развития предприятия.

Цель исследования заключается в уточнении специфики развития человеческих ресурсов как составляющего компонента системы управления человеческим капиталом на основе анализа различных подходов к управлению наемными работниками предприятия.

Основные результаты исследования

На фоне информатизации и цифровизации всех сфер человеческой деятельности, в условиях перехода к экономике знаний, происходит переосмысление роли человека в процессе производства, что требует от руководителей предприятий внедрения новых подходов к управлению человеческими ресурсами на основе современных научных достижений [5].

Постепенная трансформация подходов к управлению наемными работниками, вызванная необходимостью укрепления конкурентных преимуществ предприятий, приводит к изменению отношения к человеку труда в современной экономике. Наемные работники предприятия рассматриваются не просто как один из факторов производства, но приобретают ключевое значение, становятся основным фактором успеха современной организации. Все это приводит к необходимости поиска новых способов активизации творческого потенциала, укрепления мотивации к постоянному развитию и совершенствованию профессиональных и личностных качеств работников. Таким образом, развитие человеческих ресурсов становится одним из основных направлений системы управления человеческим капиталом современного предприятия [2].

Развитие социально-экономических отношений в условиях перехода от индустриального общества к постиндустриальному, а затем к информационному обществу, приводит к необходимости изменения подходов к управлению наемными работниками и осознания важности развития человеческих ресурсов для достижения успеха в жесткой конкурентной борьбе [9].

Рассмотрим основные особенности различных подходов к управлению наемными работниками предприятия с точки зрения возможностей их профессионального и личностного развития (табл. 1).

Таблица 1

Подходы к управлению наемными работниками предприятия

Характеристики отдельных аспектов управления	Подходы к управлению наемными работниками предприятия			
	Управление кадрами	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами	Управление человеческим капиталом
Степень согласованности интересов работников с интересами предприятия	Интересы в основном не совпадают	Некоторые интересы совпадают	Интересы в основном совпадают	Интересы полностью совпадают
Значение работников в системе производства	Меньшее значение по сравнению с физическим капиталом	Один из экономических ресурсов	Основной ресурс производства	Большая часть капитала предприятия – знания, умения и навыки работников
Оценка вклада работников в достижение целей предприятия	Цели предприятия достигаются в основном за счет руководителей	Работники являются одним из факторов достижения целей предприятия	Работники во многом определяют достижение целей предприятия	Работники являются основной движущей силой в достижении целей предприятия
Уровень доверия работников к руководителям	Незначительный	Средний	Достаточно высокий	Очень высокий
Уровень самостоятельности работников в принятии решений	Низкий	Средний	Высокий	Исключительная важность поиска творческих решений
Отношение работников к труду	Труд – вынужденная необходимость	Труд позволяет достигать экономические и социальные интересы	Труд способствует самореализации человека	Труд позволяет раскрыть и развивать способности человека
Уровень мотивации работников	Незначительный	Средний	Достаточно высокий	Высокий
Творческий потенциал работников	Не имеет существенного значения	Имеет определенное значение	Имеет достаточно большое значение	Имеет ключевое значение
Уровень ответственности работников	Низкий	Средний	Значительный	Высокий
Вовлеченность работников в процессы управления предприятием	Исполнители не участвуют в управлении предприятием	Некоторые полномочия делегируются исполнителям	Работникам делегируются достаточно широкие полномочия	Максимальное участие работников в процессах управления предприятием
Возможности для развития работников	Незначительные	Возможности для развития в строго определенных направлениях	Достаточно большие возможности для профессионального развития	Наиболее широкие возможности для профессионального и личностного развития

Таким образом, разные подходы к управлению наемными работниками предприятия по-разному отражаются как на лояльности и уровне мотивации персонала организации, так и на возможностях профессионального и личностного развития, что в конечном итоге влияет на экономические результаты предприятия.

Рассмотрим основные аспекты развития человеческих ресурсов в системе управления человеческим капиталом предприятия. Необходимо отметить, что одним из свойств капитала в классическом понимании является способность к его накоплению хозяйствующими субъектами. С другой стороны, основополагающим свойством человека является способность к развитию и совершенствованию. При этом развитие человека с точки зрения экономики можно рассматривать как накопление его индивидуального человеческого капитала.

Человеческий капитал представляет собой некоторую совокупность знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта, социальных связей, а также физического здоровья и эмоционально-психологических качеств, присущих конкретному человеку. Таким образом, о накоплении человеческого капитала можно говорить лишь относительно определенного человека – носителя человеческого капитала. То есть собственником человеческого капитала является конкретный человек. Это так называемый индивидуальный человеческий капитал [4].

Для осуществления производственно-хозяйственной деятельности предприятие вынуждено привлекать человеческий капитал посредством найма работников соответствующей квалификации. При этом работников – носителей человеческого капитала – правильнее рассматривать как экономический ресурс, необходимый предприятию для осуществления производственно-хозяйственной деятельности, наряду с другими экономическими ресурсами – финансовыми, информационными, материальными, природными. Однако в современных условиях человеческие ресурсы приобретают ключевое значение и позволяют наиболее эффективно использовать все остальные ресурсы предприятия.

Таким образом, в плане улучшения использования персонала и повышения экономической эффективности труда работников предприятия, целесообразнее применять понятие «развитие человеческих ресурсов», а не «накопление человеческого капитала». Можно сказать, что работники инвестируют свой человеческий капитал в развитие конкретного предприятия с целью получения материальной выгоды в краткосрочной перспективе (разнообразные денежные выплаты), а также для получения материальной и нематериальной выгоды в долгосрочной перспективе (карьерный рост, повышение социального статуса, увеличение доходов). При этом предприятие, стремясь наилучшим образом использовать персонал с целью получения максимальной прибыли, в условиях жесткой конкуренции, неизбежно стал-

живается с необходимостью развивать своих работников, что непосредственно способствует увеличению стоимости индивидуального человеческого капитала сотрудников предприятия.

Следовательно, для предприятия персонал (кадры) – это ресурс, а не капитал в его классическом понимании. При этом накапливает человеческий капитал сам работник, а предприятие только способствует данному процессу посредством реализации разнообразных программ, направленных на развитие человеческих ресурсов. Таким образом, предприятие может привлекать (формировать) и развивать (улучшать) человеческие ресурсы, необходимые ему для осуществления производственно-хозяйственной деятельности, а собственниками человеческого капитала остаются конкретные люди – носители знаний, профессиональных навыков и социальных связей.

Необходимо отметить, что использовать понятие «человеческие ресурсы» применительно к процессу развития и совершенствования персонала предприятия целесообразнее, чем понятие «человеческий ресурс», так как человек является носителем самых разнообразных знаний, умений, навыков, опыта (часто из различных сфер деятельности). Все это, в зависимости от производственной необходимости, может использоваться предприятием в процессе осуществления хозяйственной деятельности, а также подвергаться целенаправленному развитию и совершенствованию. Тем более коллектив предприятия, подобранный для реализации конкретных производственных задач, обладает всем разнообразием знаний, умений и навыков, необходимых для ведения успешной хозяйственной деятельности. Таким образом, понятие «развитие человеческих ресурсов» наиболее точно отражает процесс совершенствования профессиональных и личностных качеств работников предприятия.

С другой стороны, работники предприятия, грамотно и профессионально осуществляющие производственно-хозяйственную деятельность в рамках конкретного предприятия, способствуют увеличению прибыли и росту стоимости самого предприятия, то есть увеличению его капитала, состоящего из материальных и нематериальных активов. При этом рыночная стоимость современного предприятия зачастую определяется в большей части именно стоимостью нематериальных активов, которые отождествляются с понятием «человеческий капитал предприятия».

Таким образом, с точки зрения повышения эффективности использования работников и улучшения экономических показателей предприятия в целом, а также повышения его конкурентоспособности, целесообразнее говорить о развитии человеческих ресурсов, а не о накоплении человеческого капитала предприятия. При этом накопление индивидуального человеческого капитала работниками и повышение рыночной стоимости предприятия посредством роста нематериальных активов – это лишь следствия продуманной политики предприятия в сфере развития своих человеческих ресурсов.

При этом следует учитывать, что усилия отдельных предприятий, направленные на развитие человеческих ресурсов, необходимо объединять и координировать посредством разработки специальных государственных программ. При этом государство обеспечивает базовые основы развития человеческих ресурсов, такие как совершенствование системы образования и здравоохранения, социального обеспечения, а также популяризация здорового образа жизни, разъяснение необходимости постоянного развития и приобретения новых компетенций, знаний и т.п. Предприятия, помимо повышения квалификации своих работников и непрерывного обучения на рабочих местах, могут также способствовать развитию системы высшего и среднего профессионального образования посредством формирования заказа, и финансирования подготовки специалистов требуемого профиля, с учетом специфики деятельности конкретных предприятий, что способствует налаживанию партнерских отношений с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования.

Выводы

Таким образом, процесс развития человеческих ресурсов в системе управления человеческим капиталом предприятия можно определить как целенаправленное накопление работниками индивидуального человеческого капитала, направляемое руководством предприятия в соответствии со стратегическими задачами, согласно четко продуманного плана, с целью повышения экономической эффективности организации, улучшения ее имиджа и укрепления конкурентных преимуществ, что способствует реализации сбалансированных интересов трудового коллектива и собственников предприятия. При этом развитие человеческих ресурсов имеет ключевое значение для построения сбалансированной системы управления человеческим капиталом с целью повышения конкурентоспособности современного предприятия.

Литература

1. Ильина Е. Г. Развитие человеческих ресурсов с точки зрения теории человеческого капитала и теории образовательных сигналов / Е. Г. Ильина // Вестник Дагестанского научного центра. – 2009. – № 35. – С. 77–80.
2. Зайцева Т.В. Модель управления человеческими ресурсами организации / Т.В. Зайцева // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление. – 2007. – № 2. – С. 20–49.
3. Захарова Е.С. Управление человеческим капиталом наукоемкого предприятия / Е.С. Захарова, М.Л. Елисеева // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2015. – № 6. – С. 363–366.
4. Зиневич А.В. Особенности управления человеческим капиталом как активом современного предприятия / А.В. Зиневич, О.А. Сарилова // Социальное и экономическое развитие АТР: проблемы, опыт, перспективы. – 2017. – № 1. – С. 89–96.
5. Кондаурова И.А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе развития человеческих ресурсов / И.А. Кондаурова, В.А. Геммерлинг, О.В. Ивченко // Стра-

- тегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами. Материалы V Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 17 апреля 2019 г. – Донецк: ГОУВПО ДОННТУ, 2019. – С. 443-448.
6. Погожева С.Ю. Методы управления человеческим капиталом на промышленном предприятии / С.Ю. Погожева // Известия ВУЗов. Серия «Экономика, финансы и управление производством». – 2015. – № 3 (25). – С. 109-112.
 7. Родионова Л.Е. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами с позиций развития интеллектуального капитала промышленного предприятия / Л.Е. Родионова // Актуальные проблемы международных отношений в условиях формирования мультиполярного мира. Сборник научных статей III Международной научно-практической конференции. – Курск: Университетская книга, 2015. – С. 131-135.
 8. Шеханова Я.Р. Системный подход к управлению человеческим капиталом на инновационном предприятии / Я.Р. Шеханова, Г.А. Цветков // Сборник научных трудов ВУЗов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». – 2015. – № 37. – С. 89-94.
 9. Шихвердиев А.П. Управление человеческим капиталом как фактор обеспечения корпоративной безопасности предприятия. – Сыктывкар: СыктГУ, 2012. – 136 с.

Поступила в редакцию

03.03.2020

Кондаурова Инна Александровна – кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой «Управление бизнесом и персоналом», ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк.

Kondaurova Inna Al. – PhD of economics, Associate Professor, Head of Department for Management of Business and Human Resources in the Donetsk National Technical University, Donetsk.

Жильченкова Виктория Витальевна – кандидат экономических наук, доцент, декан инженерно-экономического факультета, ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк.

Zhilchenkova Viktoriya V. – PhD of economics, Associate Professor, Dean of the Faculty of Engineering and Economics in the Donetsk National Technical University, Donetsk.

Геммерлинг Владимир Альбертович – аспирант, кафедра «Управление бизнесом и персоналом», ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк.

Gemmerling Vladimir Al. – Graduate student, Department for Management of Business and Human Resources, Donetsk National Technical University, Donetsk.

ДНР, 283111, г. Донецк, ул. Железноводская, 23В
23V, str. Geleznovodskaya, Donetsk, 283111, DNR
e-mail: inna.a.kondaurova@mail.ru
e-mail: zhilchenkova@iem.donntu.org
e-mail: vova_gemmerling@mail.ru