УДК 331

DOI: 10.21779/2500-1930-2017-32-1-13-19

О.М. Алиев, А.Ш. Адуева

Требования к человеческому ресурсу в современных условиях экономики

Дагестанский государственный университет; Россия, 367001, г. Махачкала, ул. М. Гаджиева, 43а; oam666@mail.ru

В современных условиях особенно четко проявляются различия в подходах к эффективному управлению человеческим капиталом. В работе показаны факторы, негативно повлиявшие на отношения между субъектами рынка, рассмотрено понятие человеческого капитала. Мы считаем, что человеческий капитал представляет собой основу эффективного функционирования и конкурентоспособности организации любой организационно-правовой формы. Одним из признаков его классификации является квалификация его носителей. При этом выделяются работники неквалифицированного и интеллектуального труда, а также топ-менеджеры. В работе формулируются требования к человеческому капиталу с учетом реалий рыночной экономики в современных условиях. На первый план выходят знание и понимание особенностей российского рынка на фоне снижения доверия к западным топ-менеджерам. В связи с этим инвестиции в человеческий капитал должны распределяться строго в соответствии с приоритетами, основанными на четкой и грамотной системе требований к человеческому капиталу каждой квалификации.

Ключевые слова: *человеческий капитал, квалификация сотрудника, требования к персоналу, конкурентоспособность работника, интеллектуальный труд.*

Проблемам эффективного управления человеческим капиталом привлекают пристальное внимание ученых и практиков. Это связано с тем, что имеется устойчивая зависимость между ростом экономики страны, выраженного через ВВП, и состоянием человеческих ресурсов, что наглядно видно на рис. 1. Практика показывает, что страны, которые осуществляли инвестиции в развитие человеческих ресурсов (образование и обучение), непременно достигали значительных успехов в изобретении новых технологий [2].

В настоящее время решение этой проблемы становится все более необходимым и важным для компаний, действующих на российских рынках, вынужденных в условиях жесткой конкуренции вести острую борьбу на фоне непростых социально-экономических условий. На экономические отношения между субъектами рынка в настоящее время негативно повлияли следующие факторы:

1) глобальный геополитический кризис, который накладывает ограничения не только на экспортно-импортные операции, но и на доступность кредитных средств как для домашних хозяйств, так и для крупных игроков рынка;

2) финансовые и информационные спекуляции на макроуровне, вызывающие панику и нестабильность на рынке. В результате потребитель ведет себя непредсказуемо: может возникнуть ажиотажный спрос на некоторые продукты, либо люди отказываются от дорогостоящих приобретений из-за опасений и неуверенности в завтрашнем дне;

3) отсутствие реальной государственной поддержки малого и среднего бизнеса на фоне дефицита государственного бюджета, несмотря на обещанную политику протекционизма и импортозамещения [9].

Рис. 1. Корреляционная зависимость между ВВП и накопленным числом лет обучения [1]

В этих условиях человек является основным достоянием общества и важнейшим ресурсом организации, приносящим новые знания и умения. Качество человеческих ресурсов определяется величиной человеческого капитала, который становится ведущим фактором инновационного развития экономики [10, с. 56].

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека – в его образование и профессиональные навыки. Позднее это понятие расширилось. Сейчас человеческий капитал определяется как накопленные знания, выражающиеся в совокупности профессиональной компетентности, культуры, здоровья, семейных и общественных ценностей, мотивации.

Качество человеческих ресурсов определяется величиной человеческого капитала, который становится ведущим фактором инновационного развития экономики. В то же время мы не согласны с авторами, утверждающими, что «...разделение труда на неквалифицированный труд и труд, требующий образования, особых навыков и знаний, постепенно теряет свой изначальный смысл и экономическое содержание при определении человеческого капитала, который основоположники теории человеческого капитала отождествляли с образованными людьми и их накопленными знаниями и опытом» [4, с. 152]. Нам представляется, что разделение будет сохраняться всегда, однако уровень планки будет с развитием общества подниматься.

Компаниям для оптимизации затрат и повышения эффективности функционирования необходимо четко формулировать требования к каждому участнику бизнес-процессов. С другой стороны, для наемного персонала данная проблема важна с точки зрения повышения своих конкурентных преимуществ на рынке труда, где стремительно усиливается конкуренция в связи с масштабными сокращениями численности персонала во многих компаниях.

Итак, в первую очередь рассмотрим неквалифицированную рабочую силу. Данная категория работников составляет особую группу риска для компаний в силу следующих причин: даже один неквалифицированный работник может нарушить производственный процесс (например, остановить конвейер) или нанести урон деловой репутации фирмы (например, наглубить посетителя); для данной категории характерна высокая текучесть кадров и низкое качество работы; они чаще других используют ресурсы компании в личных целях, т. к. меньше, чем квалифицированные, дорожат своим ме-

стом работы. Это связано с низким уровнем зарплаты и непрестижностью работы, с отсутствием карьерных перспектив.

Таким образом, можно сформулировать следующие требования, которые рынок предъявляет к неквалифицированным работникам:

1) хорошее здоровье и физическая сила. Неквалифицированные работники заняты именно физическим трудом, и главное требование к ним – это способность выполнять свою работу. При этом даже вахтеры и кассиры, которые, на первый взгляд, не занимаются тяжелым физическим трудом, должны обладать крепким здоровьем. Это связано с тем, что для работодателя крайне важно, чтобы его сотрудник работал положенное время без больничных, которые приносят дополнительные издержки. При этом, если с плохим здоровьем высококвалифицированного специалиста работодатель может смириться ввиду его уникальных компетенций и сложности замены, то для неквалифицированного работника таких привилегий нет;

2) отсутствие вредных привычек, прежде всего таких, как алкогольная и наркотическая зависимость, способных негативно влиять на производственный процесс;

3) умение выполнять различные поручения и лояльность. Данные, не связанные, на первый взгляд, требованиями мы объединили в одно, потому что они напрямую относятся к такому понятию, как «антилидер». Неквалифицированные работники чаще всего работают в группе (например, бригада строителей), поэтому крайне важно сохранить в ней хороший психологический климат и лояльность к компании. Ведь даже один рабочий с лидерскими качествами и агрессивным настроем способен повести за собой остальных членов группы и подорвать весь производственный процесс;

4) способность быстро обучаться и любить свою работу (мотивация к труду). Компании нужны сотрудники, которых можно обучить с минимальными издержками и которые будут добросовестно выполнять свои трудовые обязанности без дополнительных стимулов [5].

Все вышеперечисленные требования являются общими для всех видов неквалифицированного труда. При этом каждая работа в отдельности имеет дополнительные специфические требования, характерные для каждого конкретного вида труда. Так, для официантов работодатели выдвигают следующие требования: грамотная речь, вежливость, привлекательная внешность, обаяние, самообладание и стрессоустойчивость. Требования для горничных, которые не взаимодействуют с клиентами, будут уже другими. Если же мы станем рассматривать неквалифицированный труд нелегальных мигрантов из стран СНГ, то требования работодателей к ним будут совсем другими. Помимо общих требований фирмы ждут от таких работников: готовности работать за минимальную оплату труда (ниже среднерыночной); работы с большей нагрузкой с точки зрения временных и физических затрат, чем того требует российское законодательство; способности работать и жить в условиях, не соответствующих законодательству и просто трудовой этике.

Становление рыночной экономики в нашей стране привело к возникновению и активному развитию частного предпринимательства, занимающего сегодня ведущее место в структуре общественного производства. Наемные работники составляют более половины работающего населения страны.

И они являются самой крупной социальной группой в развитых странах, во многом влияющей на облик современного общества и стабильность социальных институтов. По характеру подбора персонала можно выделить три основные группы наемных работников [6]: наем их производится через систему государственного отбора; труд их

мало востребован в связи с прошлой длительной работой на государственных предприятиях, в условиях другой системы найма; труд их востребован, и они активны на рынке.

Первая группа включает работников высокотехнологичных предприятий, а также финансовой и торговой сферы. Вторая группа состоит из бывших сотрудников государственного сектора экономики. Она наиболее многочисленная в связи с сокращением производств. Третья группа состоит из наемных работников государственных учреждений ("бюджетники").

Таким образом, на рынке неквалифицированного труда от человеческого капитала не требуется высокого интеллектуального развития или уникальных компетенций. Здесь ценятся лояльность, трудолюбие, добросовестное отношение к работе, физическое и психическое здоровье.

Но, тем не менее, кроме профессиональных знаний в своей области работнику необходимо иметь представления об основах развития предприятия, конкурентах, поставщиках, рынке, выпускаемой продукции и предоставляемых услугах, иметь стратегическое мышление, т. е. знать все о своей компании. В противном случае менеджер не сможет управлять своей компанией достаточно эффективно, не сможет давать правильные указания для улучшения работы предприятия в целом, и не будет пользоваться авторитетом у высшего руководства. Поэтому необходимо следить за тенденциями рынка и принимать соответствующие решения.

Теперь обратимся к требованиям рынка труда для квалифицированного персонала. Прежде всего компания ждет от человеческого капитала максимизации прибыли, для этого развитие человеческого капитала должно способствовать росту производительности труда и совершенствованию бизнес-процессов. При этом инвестиции, вложенные в развитие человеческого капитала, должны быть меньше величины приращенного дохода.

Сформулируем общие требования к квалифицированному персоналу на основе анализа требований, предъявляемых ведущими корпорациями:

- 1) хорошее образование, полученное в престижном вузе;
- 2) опыт работы в данной отрасли, знание современных компьютерных программ, используемых в данной отрасли;
- 3) владение иностранными языками;
- 4) самодисциплина, стрессоустойчивость;
- 5) способность наладить межличностные коммуникации на любом уровне, навыки эффективной работы в команде;
- 6) умение принимать решения, способность к самоорганизации собственного труда, ответственность, навыки целеполагания;
- 7) нестандартность мышления, креативность, любознательность;
- 8) амбициозность;
- 9) стремление к постоянному саморазвитию, всесторонняя развитость;
- 10) адаптивность и гибкость как способность быстро реагировать на изменившуюся ситуацию;
- 11) трудолюбие, активность, инициативность;
- 12) критичное отношение к себе, способность признать свои ошибки и дефицит знаний как необходимое условие для постоянного развития;
- 13) лояльность по отношению к компании, восприятие корпоративных ценностей как главный фактор защиты интеллектуальной собственности компании;
- 14) здоровье, необходимое для выполнения работы в полном объеме.

Для снижения уровня конфликтности работников необходимо, чтобы в коллективе был благоприятный социально-психологический климат.

При оценке управления человеческими ресурсами учитывается следующее:

- организационная среда;
- мотивация и компетентность профессиональной деятельности;
- профессиональная подготовка работников.

Теперь обратимся к требованиям, предъявляемым рынком к топ-менеджерам. Инвесторы часто говорят, что инвестиции выделяются не компании, а команде. Прежде всего инвестиции вкладываются в человеческий капитал. Инвестор должен поверить, что данная группа людей способна воплотить в жизнь идею таким образом, чтобы получить максимальную прибыль, а лицом команды является ее лидер.

В настоящее время, в условиях экономического кризиса, меняются требования, предъявляемые к топ-менеджерам. По результатам опроса РwС в 2015 г. наиболее востребованными в советах директоров российских компаний остаются отраслевой опыт (по мнению 92 % опрошенных), опыт в сфере управления рисками и финансовый опыт (по мнению 81 % опрошенных). А вот международный опыт теперь ценится меньше. По результатам исследований, данное требование сместилось с 4-го места, занимаемого в 2014 году, в конец списка. По мнению экспертов РwС, это связано не с тем, что знания и опыт теперь меньше ценятся, а с тем, что в настоящее время приоритет отдается другим навыкам и компетенциям. К примеру, спрос на опыт в области технологий за год удвоился – так считают 77 % вместо 38 % в 2014 году. Возросла заинтересованность в директорах, обладающих знаниями маркетинга, управления персоналом и права: 68, 70 и 62 % соответственно вместо 55 % по всем категориям годом ранее [8].

Кроме того, на наш взгляд, в условиях экономического кризиса на первый план выходит понимание особенностей российского рынка на фоне снижения доверия к западным топ-менеджерам в силу того, что экономический кризис в настоящее время захлестнул уже практически все ведущие страны, экономика которых долгое время считалась эталонной. Рынку нужны реформаторы, способные вывести компанию из кризиса с наименьшими потерями, кроме того, крайне важно доверие. Топ-менеджеру должен доверять как персонал, так и совет директоров. Это связано с тем, что в период кризиса важно сохранить ценный человеческий капитал в условиях сокращения общей численности персонала компании. В условиях кризиса может возникнуть проблема со своевременной выплатой заработной платы, а говорить о повышении таковой вообще не приходится. Данный период особенно опасен для компаний, так как ценные кадры могут начать поиск другого места работы с большими доходами.

Кроме того, на фоне сокращений в коллективе формируется нездоровая обстановка, люди неуверены в завтрашнем дне, а потребность в безопасности – одна из базовых потребностей человека. Все это может существенно снизить производительность труда и эффективность компании в целом, поэтому в такой обстановке может помочь только авторитет сильного лидера, пользующегося уважением и доверием персонала.

«Успешный реформатор должен уметь выстраивать коммуникации на всех уровнях организации, уметь договариваться с людьми, уметь их вдохновлять. Руководители, имеющие в бизнес-сообществе репутацию успешных антикризисных управляющих, продолжают развивать своих ключевых и талантливых сотрудников, в то время как кредиторы компании ожидают сокращения затрат на персонал; лично ведут блоги в социальных сетях, открытые для участия и комментариев всем сотрудникам компании; участвуют в корпоративных инициативах, ориентированных на сотрудников компании. Их вовлеченность в «человеческую» сторону бизнеса окупается» [3].

Реализация человеческого капитала в организации во многом зависит от правильно выбранного стратегического курса руководителя и этичности его поведения, последнее, на наш взгляд, почти полностью определяет долгосрочное развитие организации. Доказано, что большинство работников коллектива берут пример с руководителя, посылающего определённый мессендж своим подчиненным, формально и неформально. И если слова расходятся с делом – это верный признак того, что человеческий капитал, даже если он весьма качественный, будет использован в лучшем случае на половину для поддержания организации на «плаву», в худшем – для разрушения фирмы, которой уготовано жалкое существование.

Другой крайне важной особенностью современного топ-менеджера является наличие у него развитой сети социальных связей. Именно связи и опыт работы с государственными структурами, государственными корпорациями, конкурентами и деловыми партнерами помогут выжить компании в условиях кризиса. В условиях дефицита финансовых ресурсов необходимо искать иные пути оплаты услуг поставщиков и подрядчиков: возрастает число бартерных операций. Топ-менеджер должен уметь договариваться с контрагентами, например, убедить их подождать оплаты в случае задержки, не подавая при этом на компанию в суд. На первый план выходят личностные качества руководителя, его способность взаимодействовать с людьми, способность к убеждению, наличие полезных социальных связей.

Таким образом, требования к человеческому капиталу меняются от приоритета физической составляющей человеческого капитала к интеллектуальной по мере роста квалификации сотрудника. Однако для развития и процветания конкурентоспособной экономики необходимо инвестировать в квалификацию сотрудников, востребованную рынком труда. Необходимо понимать, что, несмотря на экономический кризис и необходимость снижения расходов, сокращение инвестиций в человеческий капитал приведет только к экономии в краткосрочном периоде, в долгосрочной же перспективе пренебрежение к человеческому капиталу может привести к снижению конкурентоспособности компании. В связи с этим инвестиции в человеческий капитал должны продолжаться, однако распределяться они должны строго в соответствии с приоритетами, основанными на четкой и грамотной системе требований к человеческому капиталу каждой квалификации.

Литература

1. Актуальные вопросы: глобальные центры роста. Исследования Deutsche Bank. 1 августа 2005 г. URL: http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_DE-PROD/PROD0000000000190080.PDF. (Дата обращения 01.02.2017).
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход // Избранные труды по экономической теории: пер. с англ. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. – 650 с.
3. Беккер Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS: теория и история экономических и социальных институтов. – 1993. – Т. 1, вып. 1. – С. 24–40.
4. Герман М.В., Помулева Н.С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 1. – С. 149–153.
5. Гильдингерш М.Г., Добрусина М.Е. Механизм разработки и реализации эффективных кадровых решений // Вестник Томского государственного университета. – 2015. – № 400. – С. 198–203.

6. Ковальская В.А. Особенности формирования отношения к труду у наемных работников частных коммерческих предприятий // Молодой ученый. – 2015. – № 24. – С. 1083–1086.

7. Критский М.М. Человеческий капитал в системе экономических отношений. – М.: Экономика, 2002. – 196 с.

8. Малыхин М.В. В новой экономической ситуации нужны новые руководители [Электронный ресурс]. URL: www.vedomosti.ru/management/articles/2015/04/21/v-novoi-ekonomicheskoi-situatsii-nuzhni-novie-rukovoditeli (дата обращения 01.02.2017 г.).

9. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в 21 веке. – 2-е изд. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2010. – 192 с.

10. Черноталова Е.В. Развитие человеческого капитала в условиях инновационной экономики // Вестник КрасГАУ. – 2014. – № 4. – С. 55–60.

Поступила в редакцию 25 февраля 2017 г.

UDC 331

DOI: 10.21779/2500-1930-2017-32-1-13-19

Requirements to human resources under current economic conditions

O.M. Aliev, A.Sh. Adueva

Dagestan State University; Russia, 367001, Makhachkala, M. Gadzhiev st., 43a; oaom666@mail.ru

Under the current conditions the differences in approaches to efficient human capital management sound topical. The given article shows the factors, negatively influencing the relations between the market subjects, through the notion of human capital. We consider that the human capital is the basis for the efficient functioning and competitiveness in the organization of any business legal structure. One of the markers for its classification is the qualification of its carriers. At the same time one can single out the representatives of unskilled labour, intellectual labour and top-managers. The article sets requirements for the human capital taking into account the current market realities. Proficiency in the peculiarities of the Russian market against the background of credit deficit to western top managers is foregrounded. In this regard investments into the human capital should be distributed strictly in compliance with the priorities based on well-defined system of requirements to the human capital of each qualification.

Keywords: human capital, qualification of the employee, requirement to personnel, competitiveness of the worker, intellectual work.

Received 25 February, 2017