

Инновационный подход к формированию человеческого капитала

© 2010 Р.М. Камалтдинова

доцент

Ульяновский государственный технический университет

E-mail: Ruzaliya-k@yandex.ru

Статья содержит исследование основных направлений инновационного подхода к формированию человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, система образования, мотивация.

Успешное развитие экономики предприятия возможно лишь при наличии и рациональном использовании производственных ресурсов, в том числе и ресурсов труда. Рынок труда предъявляет новые требования к качеству рабочей силы, от которого в значительной степени зависит качество труда, его организация и результаты. Кроме того, в современной ситуации предприятия все больше и больше осознают необходимость формирования и развития не просто рабочей силы высокой квалификации, а человеческого капитала.

Общественное производство - это процесс взаимосвязи и взаимодействия материально-вещественного и личного факторов производства, независимо от того, в рамках какого способа производства оно осуществляется. В этом процессе активная, созидательная роль принадлежит живому труду. Очевидно, что, с каких бы позиций мы ни подходили к определению и формированию основных направлений развития экономики предприятия, решающим фактором всегда будет сам человек. При этом технический уровень материально-вещественного фактора производства выражает лишь возможность получения полезного эффекта, а его реальное достижение зависит от функционирования главной производительной силы общества, от тех свойств, которые заключены в человеческом капитале.

В современных условиях инновационный процесс становится многогранным, воплощая единство технологических, организационных и социальных нововведений, в ходе которых формируется новая модель развития и использования человеческого капитала. Данная модель в своей основе рассчитана не просто на высококвалифицированную рабочую силу, интегрированную в систему производства, но на человеческий капитал, на непрерывный процесс обогащения знаний и квалификации, новые подходы в области организации труда; на принцип "экономика участия" и делегирование ответственности сверху вниз.

Особое значение в развитии человеческого капитала отводится партнерским отношениям между участниками производства, тесному взаи-

модействию между государством, фирмами, предприятиями и системой высшего и профессионального образования при формировании и развитии человеческого капитала. Однако распространение данной модели сопряжено со значительными трудностями в процессе применения на практике этих новых подходов. Связано это, прежде всего, с тем, что существует необходимость в непрерывном инновационном процессе, модернизации, комплексности нововведений, охватывающих все основные элементы производительных сил.

Наличие технологических новаций делает необходимыми перемены в самой системе организации управления производством, в системе образования и подготовки высококвалифицированных специалистов, а также другие институциональные и социальные преобразования.

В системе воспроизводительных сил сфера образования занимает особое место. Это связано с ее специфической функцией, заключающейся в развитии и совершенствовании активного элемента процесса производства, в формировании человеческого капитала, использование которого является в современных условиях важнейшим фактором успешного развития предприятий и экономики в целом. Выполнение этой функции делает сферу образования в долговременном аспекте ключевым звеном воспроизводственной системы. Сам процесс развития производства формирует потребности в постоянном повышении образовательного уровня работников. Эта тенденция наиболее четко проявляется в сфере производства, где необходимость роста образовательного уровня наглядно демонстрирует изменения профессионально-квалификационного состава занятых.

Заслуживает внимания и тот факт, что происходит перелом тенденции роста числа рабочих мест для лиц со средним образованием. В настоящее время этот уровень теряет свои позиции в пользу групп работников с более высокой подготовкой. Профессионально-квалификационный характер развития данной тенденции выражается в заметном увеличении в составе занятых пред-

ставителей профессий, требующей как высшей квалификации, так и сокращения числа мало-квалифицированных работников. Меняющиеся потребности общества вызывают необходимость качественного роста сферы образования. Сейчас подготовка специалистов всех уровней не ограничивается сроком учебы в школе или профессиональном учебном заведении, а продолжается на протяжении всей производственной деятельности, превращаясь практически в непрерывный процесс. Специалисты высшей квалификации: инженеры, научные работники, управляющие - каждые 3-4 года в течение ряда недель или месяцев проходят курс переподготовки. Рабочие также осуществляют переподготовку несколько раз за период активной трудовой деятельности. Следовательно, сегодня можно говорить, что система подготовки кадров функционирует как система непрерывного образования.

В основании данной системы находится средняя школа, в которой формируются базовые интеллектуальные и психологические навыки. Другие элементы системы оказывают постоянное воздействие на школу с тем, чтобы качество школьного образования было достаточно высоким и способным в дальнейшем послужить в роли фундамента при обучении узкопрофессиональным навыкам, а также в процессе переобучения.

Система высшего образования формирует общетеоретическую базу производственной квалификации, а также в сотрудничестве с бизнесом играет заметную роль в процессах повышения квалификации специалистов.

В современных условиях изменилось и расширилось понятие профессиональной квалификации. Это понятие включает ряд качеств, которые раньше относились к морально-этической сфере и не были связаны с эффективностью производства. К этим качествам можно отнести: чувство долга, чувство ответственности перед обществом за возможные последствия функционирования своего предприятия, осознание своей роли в профессиональной деятельности, умение принимать самостоятельные решения и т.д. Эти качества являются необходимыми в процессе управления современной техникой, когда недостаточный уровень квалификации и небрежность персонала могут привести как к убыткам самого предприятия, так и к разного рода техногенным катастрофам.

Еще одна черта, имеющая немаловажное значение, - способность к деловому общению. Новые методы управления производством требуют от каждого работника инициативности, умения проявлять себя в роли лидера, четко формулировать свои мысли и анализировать другую точ-

ку зрения. Также большую роль играют такие качества, как гибкость, способность переучиваться и адаптироваться к меняющимся условиям производства.

Считается, что человек не сможет эффективно применять свои знания и навыки, если перемены вызывают у него чувство психологического дискомфорта. Наилучшими должны считаться кандидаты, которые морально готовы к нововведениям и относятся к ним как к нормальному естественному процессу, присущему ходу производственной жизни.

Другой важной характеристикой считается быстрота усвоения информации, способность выделить из большого объема информации первоочередную, т.е. речь идет не только и не столько о профессиональных знаниях, сколько о психологических установках. Выработка таких установок является важнейшей задачей всей образовательной системы, при этом необходимо понимать, что основная нагрузка ложится на ее младшее звено - школу.

В недалеком прошлом в дошкольном и среднем образовании во многом присутствовали тенденции к развитию способностей ребенка до уровня средних, общественно необходимых знаний. Это было связано, прежде всего, с тем, что расходы на образование рассматривались как непроизводительные, не имеющие отдачи. Так что можно говорить о том, что вложения в человеческий капитал в семье во многом зависят от уровня экономического развития страны. В связи с низким уровнем экономического развития большинство семей вынужденно мало инвестируют в человеческий капитал своих детей. В определенной мере компенсировать этот пробел призвано государство, именно поэтому ему принадлежит активная роль в формировании человеческого капитала во всех странах мира. Очевидно, что главным является понимание того факта, что расходы на образование служат инвестициями, имеющими долгосрочный эффект, это, в свою очередь, может привести к оптимальной степени планирования не просто качественных, конкурентоспособных трудовых ресурсов, а человеческого капитала с высокой степенью отдачи.

Говоря о степени влияния сферы образования на инновационные процессы формирования человеческого капитала, а значит, и на развитие экономики предприятия, также необходимо вести речь о механизме учета потребностей экономики в знаниях и квалификации и трансформации их в количественные, качественные, структурные и иные перемены в сфере образования. Функционирование этих механизмов и определяет в огромной мере величину отдачи средств,

вложенных в сферу образования. Стратегическое видение проблемы развития человеческого капитала с потребностями производства может осуществляться на практике: во-первых, путем разработки и проведения государственной образовательной политики, базирующейся на постоянном изучении тенденции развития формирующегося рынка труда; во-вторых, путем непосредственного участия производственных структур в процессе подготовки кадров, выступающего в разнообразных формах сотрудничества между фирмами и учебными заведениями.

Предприятия не занимаются благотворительностью, финансируя сферу высшего образования, они видят в этом перспективу своего развития. Анализируя процесс взаимодействия фирм и учебных заведений на примере зарубежного опыта, можно говорить о двух способах воздействия предприятий на высшие учебные заведения: во-первых, через повышение контроля над учебным процессом, во-вторых, через корректировку самого учебного процесса. Процесс данного взаимодействия должен предусматривать возможность обмена преподавательскими кадрами. Известно, что существуют разработки, в которых фирмы значительно опережают возможности вузов (например, разработка программно-обеспечения).

Основные формы сотрудничества вузов и предприятий широко распространились и на систему повышения квалификации. Процесс корректировки программы квалификации облегчается тем, что требования предприятий к уже занятым работникам носят более конкретный характер, чем в отношении тех, кто собирается лишь в дальнейшем работать на нем.

В целом, вопросы профессиональной квалификации, на наш взгляд, несут существенную ориентирующую информацию. Анализ мнений специалистов-исследователей по данным вопросам может послужить хорошим отправным пунктом для решения проблем, связанных с повышением профессиональной квалификации.

В рациональной организации труда и предприятия, и подразделения значительную роль играют: четкое разграничение функциональных обязанностей как для каждого подразделения, так и для отдельных работников; твердое знание каждым работником своих должностных обязанностей, достаточное понимание своей роли в общем трудовом процессе. Важными показателями организации труда являются: эффективное использование рабочего времени, своевременное наличие необходимой информации, гибкое планирование, достаточность средств коммуникации между работниками, благоприятные условия труда.

Новым институтом формирования человеческого капитала в современных условиях выступает система мотивации. В настоящее время основными мотивами специалиста к труду являются: получение высокого дохода, возможность реализации знаний, способностей, квалификации, желание иметь стабильное место работы. Источники возникновения данных мотивов - низкая заработная плата и другие материальные блага, ограничение возможности реализации своих способностей. Формы проявления мотивов могут выражаться в поиске дополнительного источника дохода, смене специальности работника или места работы, а это негативно отражается на развитии экономики.

Следует согласиться с тем, что в условиях становления рыночной экономики важная роль в системе экономических мотивов принадлежит оплате труда. Она является универсальным, количественно определенным средством компенсации для всех категорий работников, которые, благодаря универсальности денег, могут удовлетворять потребности всех уровней - физиологические, безопасности, социальные, самооценки.

Большинство людей, удовлетворяя свои основные потребности, стремятся к увеличению заработков. В то же время человек реализует себя как личность в профессиональном труде, и денежная оценка труда превращается в оценку его самореализации. Исключением может быть творческая личность. Далеко не все истинные писатели, философы, художники - по-настоящему творческие личности - востребованы рынком и богаты. Для большинства же людей жизненный успех ассоциируется с заработанными деньгами. Таким образом, безусловно, деньги обладают мощным мотивационным потенциалом.

Кроме того, денежное вознаграждение является одним из наиболее контролируемых со стороны работодателей и общества стимулов в процессе мотивации. Именно руководители в конечном итоге определяют систему оплаты труда и распределения вознаграждений за качество или количество труда.

Почти все теории мотивации сходятся на том, что денежное вознаграждение служит мощным мотивационным фактором. Однако этот мотивационный фактор будет достаточно сильным, если люди придадут зарплате большое значение и убеждены в существовании прямой справедливой зависимости между своим трудовым вкладом и размером получаемого вознаграждения. Очевидно, в качестве важного средства мотивации труда заработная плата должна восприниматься работниками как справедливое вознаграждение за выполняемые трудовые функции. Мож-

но выделить два аспекта справедливости: внутренний и внешний.

Сущность внешней справедливости состоит в том, что необходимо не просто привлечь работников к работе на данном предприятии, обеспечив им достойную зарплату по сравнению с другими организациями, но и не допустить ухода с предприятия квалифицированных работников. Внутренняя справедливость заключается в том, что внутри организации должен соблюдаться принцип справедливости оплаты труда. Причем распределение доходов трудовой деятельности между сотрудниками должно ими осознаваться как справедливое распоряжение средствами фонда заработной платы.

Взаимосвязь стимулирующих функций заработной платы достигается при функционировании взаимосвязи базовой оплаты с другими видами выплат, а это, в свою очередь, способствует росту уровня мотивов. Однако представ-

ление о деньгах как о единственном мотиваторе ошибочно. Трудовая деятельность полимотивирована, и то, что потребность в деньгах - ведущий мотив занятости, не может служить единственной гарантией хорошей работы.

Кроме того, необходимо, на наш взгляд, отметить, что модернизация образовательного процесса предполагает определение новых задач для системы образования, основной из которых становится формирование у человека твердой гражданской позиции. Реализация указанной задачи предполагает единство государства, бизнеса и образования на пути к успешному обществу.

Таким образом, эволюция сфер науки, образования и производства ведет к появлению интегрированных структур, способных целенаправленно аккумулировать ресурсы для ускорения научно-технического прогресса и его кадрового обеспечения, а значит, и для развития экономики предприятия и экономики страны в целом.

Поступила в редакцию 03.12.2009 г.