

## ВНУТРЕННИЕ РЕЗЕРВЫ – ИСТОЧНИК РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ

В статье рассматриваются внутренние возможности развития организации в условиях действия постиндустриальной модели экономики, базирующейся на знаниях. Анализируется понятие «резервы», исследуются компоненты резервного потенциала работника. Делается акцент на наиболее значимых условиях эффективного использования человеческого капитала компании.

Экономические успехи индустриально развитых стран, достигнутые ими во второй половине прошлого века, в большей степени связаны с признанием роли человеческого фактора в производстве. По мере движения в новое тысячелетие и существования в условиях экономики, основанной на знаниях, становится невозможным отрицать, что именно люди – источник прибыли. Любое имущество организаций, кроме людей, бездейтельно, это пассивные ресурсы, требующие вмешательства человека для производства стоимости. Ключ к поддержанию доходности компании или к здоровой экономике – производительность рабочей силы, человеческий капитал, знания.

Человеческий капитал рассматривается нами как образованный в результате материальных и нематериальных вложений запас знаний, умений, личных качеств и созидательных способностей, находящийся в собственности работников, позволяющий при соответствующих условиях (культура организации, мотивация, инвестиции) приносить в будущем доход как самим работникам, так и предприятию, государству. Другими словами, человеческий капитал – мера воплощенной в человеке способности приносить доход.

Переход экономически развитых стран мира на путь постиндустриального развития тесно связан с процессом непрерывного наращивания человеческого капитала. В ходе реформирования российской экономики также существенно изменились представления о целях, критериях и механизмах функционирования социально-трудовой сферы, где человеческий капитал становится детерминирующим фактором экономического успеха как общества в целом, так и отдельной организации в частности. Его формирование, накопление и реализация в сфере производства приобретает большое теоретическое и практическое

значение, становится одной из важнейших проблем выбора будущего России, так как в условиях интеллектуализации всех сфер хозяйственной деятельности знания и квалификация стали важнейшими факторами экономического и социального прогресса общества.

Кроме того, современные российские реалии таковы, что бизнес, общество и государство живут в условиях все возрастающего дефицита населения. С учетом демографического спада, по оценкам специалистов, самым дефицитным ресурсом страны в ближайшей перспективе будет труд (особенно квалифицированный); эффективное использование трудовых ресурсов станет единственно возможным фактором увеличения национального ВВП [1, с. 48]. В этой связи не вызывает сомнений тот факт, что главную роль в экономическом возрождении России должны сыграть качественные параметры роста человеческого капитала, выявление и грамотное использование как предприятиями, так и обществом в целом имеющихся внутренних резервов.

Резерв представляет собой «запас, откуда черпаются новые силы, ресурсы» [2, с. 663]. Вполне очевидно, чтобы иметь резервы, необходимо их создавать. В этом, на наш взгляд, состоит принципиальный вопрос формирования трудового потенциала. Трудовой потенциал, в свою очередь, – совокупность различных качеств (знаний, способностей, профессиональных навыков, мотиваций, энергии и др.), определяющих трудоспособность работника, обобщающий показатель личностного фактора производства [3, с. 719].

Анализируя определение понятия «трудовой потенциал», можно убедиться в том, что оно включает все существенные признаки и основные понятийные свойства, которые характеризуют понятие «человеческий капитал». Кроме того, воспроизводство и

реализация трудового потенциала нацелены на достижение тех же целей, которые должны реализовываться в процессе развития и практического использования человеческого капитала: получение дохода, повышение эффективности труда и др. Сходны также основные факторы и условия развития трудового потенциала и человеческого капитала, к которым относятся: воспроизводство здоровья; общее и профессиональное образование; сохранение и улучшение среды жизнедеятельности, профессиональной среды и т. д.

Необходимо отметить, что любой потенциал связан с имеющимися будущими возможностями, человеческий капитал же определяет те материальные блага или достижения, которыми человек обладает в настоящий момент. Полагаем, что человеческий капитал работника (организации) может рассматриваться как часть его (ее) трудового потенциала, которая в определенных условиях (культура организации, мотивация и т. п.) и при наличии необходимых ресурсов может быть реализована в процессе труда для производства товаров и услуг и являться источником получения дохода.

На наш взгляд, необходимо провести различие между понятиями «потенциал» и «резервы», заключающееся в том, что «потенциал» содержит как сущее, так и потенциальное, а «резервы» – только потенциальное, неиспользованное. Используемый резерв, таким образом, уже есть существенная часть потенциала. Резервный потенциал, по нашему мнению, включает способности, которые в данный момент невозможно задействовать, поскольку их актуализация, применение требуют соответствующих организационных мер (образовательных, мотивационных, оздоровительных и др.).

Таким образом, полагаем, что в современных российских условиях в качестве основного пути увеличения человеческого капитала компании может быть избран интенсивный путь, заключающийся в росте качественных характеристик индивидуальных человеческих капиталов работников организации (на основе обучения, производства новых знаний, и т. п.), за счет выявления и ра-

ционального использования имеющегося у них резервного потенциала.

Новые условия хозяйствования в первую очередь определяют направленность функционирования организаций: для одних это потребности выживания, получения финансов для поддержания основного производства, для других – потребности получения дополнительной прибыли, для третьих – потребности перспективы, развития. Именно одной из таких бурно развивающихся отраслей экономики России на сегодняшний день является газовая отрасль, влияющая на обеспечение экономической и социальной стабильности в стране. Реализация программы газификации играет важную роль в социально-экономическом развитии страны, создает основы стабилизации производства и благополучия людей, в связи с чем повышение эффективности деятельности предприятий газовой отрасли является задачей исключительной важности. В условиях интеллектуализации, когда в стране продекларирован курс на воплощение инновационной модели экономики с широким использованием достижений науки, техники, технологий и включение России в формирующееся глобальное информационное общество, представляется необходимым пересмотр кадровой стратегии, применяемой на предприятиях данной отрасли, поиск резервов роста имеющегося у них человеческого капитала.

Проведенный нами анализ состояния кадрового потенциала на одном из динамично развивающихся хозяйствующих субъектов газовой отрасли Алтайского края (условное название – предприятие «Газовик») позволил выявить следующее:

– в условиях набирающих силу процессов всеобщей интеллектуализации, усложнения производственных процессов и постоянного расширения сфер деятельности в анализируемой компании наблюдается несоответствие между наличным и требуемым человеческим капиталом;

– на протяжении ряда лет в организации сохраняется текучесть кадров, что, по нашему мнению, негативно сказывается не только на количественном, но и на качественном состоянии ее человеческого капитала;

– на предприятии имеется потребность в повышении образовательного уровня кадров; отмечается неадекватность темпов обучения персонала требованиям времени;

– в компании недостаточно внимания уделяется поиску внутренних резервов роста человеческого капитала;

– в организации существует необходимость в корректировке корпоративной культуры, что могло бы способствовать проявлению эффекта синергизма между ее членами, росту интеллектуального капитала.

Полагаем, что исходной базой для выявления резервов роста человеческого капитала работников организации (в частности, предприятия «Газовик») могут служить весьма важные для исследования человеческого капитала параметры трудового потенциала. Исходя из данного положения, резервный потенциал работника, на наш взгляд, может иметь следующие компоненты:

– интеллектуальный резервный потенциал, который включает в себя резервы роста квалификационно-образовательного уровня, уровня самообразования и уровня интеллектуального развития человека;

– творческий резервный потенциал – резервы человеческой личности, определяющие способность к генерации новых идей, методов, образов, представлений;

– физический резервный потенциал, объединяющий в себе резервы для поддержания и улучшения здоровья и физических способностей индивида;

– мотивационный резервный потенциал, определяющий желание индивида реализовать весь имеющийся потенциал на данном рабочем месте.

Необходимо отметить, что все компоненты резервного трудового потенциала, непосредственно влияющие на уровень человеческого капитала, дополняя друг друга, тесно взаимосвязаны. Так, хорошее здоровье само по себе недостаточно для успешной производственной деятельности, если работник не имеет необходимых знаний и профессиональной подготовки. Вместе с тем прекрасное образование и высокая квалификация во многом обесцениваются, если человек часто болеет, не обладает высокой работоспособностью и физической

выносливостью. В ходе выявления резервов роста человеческого капитала необходимо также учитывать мотивационный потенциал человека, который обычно связывают со структурой его потребностей, экономическими интересами, местом в системе общественного разделения труда и отношений собственности. Мотивации определяются также системой ценностей индивида, его приверженностью нормам морали и права – тем, что образует нравственный фундамент личности.

Характер современной экономики радикально изменился: главным продуктом, ключевым фактором успеха становится знание, что можно проследить, в частности, по стремительно растущей доле в мировом ВВП отраслей, связанных с информацией. В этой связи особое место в структуре резервного потенциала работника, на наш взгляд, должно принадлежать интеллектуальному и творческому компонентам, непосредственно связанным с таким процессом, как обучение, производство новых знаний.

Становится очевидным, что в настоящее время на смену концепции расширения объема знаний приходит концепция их обновления и углубления в течение всего периода профессиональной деятельности. Знания перестают рассматриваться как некий постоянный запас, принимая вид потока постоянно обновляемой информации. В рыночной экономике лучшая гарантия обладания работой – непрерывное образование, повышение квалификации в сочетании с потенциальной готовностью к профессиональным перемещениям, смене характера труда, конкретного рабочего места.

Сегодня уже общепризнано, что расходы на образование, профессиональную подготовку, повышение квалификации следует рассматривать как экономически выгодные инвестиции в человеческий капитал. По некоторым оценкам, каждый доллар, вложенный в образование, приносит от двух до десяти долларов чистой прибыли. В основе большинства концепций и моделей (Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Кендрика, Дж. Минцера и др.) лежит понимание термина «инвестиции в человеческий капитал», с одной стороны, как затрат, которые преобразуют навыки и способности человека и позволяют ему достичь определен-

ных экономических результатов (получать более высокий денежный доход, производить качественную продукцию в большем объеме), с другой – как реальных хозяйственных вложений предпринимателя (работодателя), приносящих ему экономическую выгоду, выраженную в росте прибыли и конкурентоспособности его предприятия.

Важнейший объект инвестирования – профессионально-квалификационная подготовка. Чем масштабнее вложения предприятия в человеческий капитал, способствующие повышению профессионально-квалификационных характеристик работников, тем полнее этот капитал используется. Кроме того, капиталовложения в профессиональное образование способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию работников и их преданность компании, обеспечивают преемственность в управлении, что, по нашему мнению, позволяет вскрыть и задействовать мотивационные резервы роста человеческого капитала, способствует снижению текучести кадров на предприятии. Обучение положительно влияет и на самого работника. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, работники становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают возможности для профессионального роста как внутри организации, так и вне ее. Выигрывает от внутриорганизационного обучения и общество в целом, получая более квалифицированных работников и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат с его стороны.

В связи со всем вышеизложенным одним из значимых процессов в деле использования внутренних резервов роста человеческого капитала предприятия «Газовик» и устранения ряда сложившихся проблем можно считать обучение персонала. При этом важно иметь в виду то обстоятельство, что обучение взрослых людей принципиально отличается от обучения детей, в том числе от обучения студентов высшей школы, получающих образование впервые. В отличие от молодого человека, не имеющего профессионального, общественного и иного опыта, обучение которого сходно с заполнением знаниями «пустого сосуда»,

взрослый человек преломляет полученные знания через призму профессионального, социального и иного опыта и зачастую стремится как можно скорее применить полученные во время обучения знания на практике, в своей работе.

Наиболее эффективным в настоящее время можно считать так называемое генеративное обучение, позволяющее задействовать как интеллектуальный, так и творческий компоненты резервного потенциала работника и способствующее росту его человеческого капитала. В отличие от адаптивного обучения, представляющего собой элементарное копирование чужого опыта, использование уже готовых моделей, концепций и т. п., приспособление их к специфике своего предприятия, генеративное обучение – это творческий, созидательный процесс, обуславливающий появление принципиально новых концепций, повышающих эффективность и результативность жизнедеятельности предприятия [5].

Новая экономика – это экономика, опирающаяся на знания, содержанием которой является совокупный интеллект, квалификация и изобретательность сотрудников, самые современные инструменты, свобода творчества и бизнеса, мгновенная реакция на возникающие тенденции и культура постоянного совершенствования. Становится все более очевидным, что на первый план выступает усиление именно творческих, интеллектуальных потенциалов человека. Однако следует учитывать, что интеллект индивида сам по себе не означает его полезность предприятию (и обществу в целом). Для экономики важнее результат – воплощение в конкретных продуктах умений и способностей каждого работника, их выражение в реальных экологически, энергетически, нравственно оправданных материальных или духовных (нематериальных) инновационных изменениях, удовлетворяющих общественные потребности.

Процесс накопления и внутренней переработки внешней интеллектуальной информации ряд авторов называют созданием интеллектуального капитала личности. Образование, переквалификация и другие системы обучения – основной источник развития интеллекта, при этом знания (явные и неяв-

ные, осознанные и неосознанные), навыки и умения действительно составляют интеллектуальный капитал каждого человека.

Но и социально, и экономически важно то, насколько полно это достояние используется в практических целях. То есть наличия интеллектуального капитала явно недостаточно, если у человека (личности) нет возможности генерировать свои интеллектуальные способности в виде целенаправленных созидательных действий, возвращая тем самым накопленную и переработанную информацию обратно в окружающий социальный и экономический мир. Чрезвычайно важно знать природу, роль и место не только интеллекта, но и созидательных усилий, олицетворяющих фактическую экономическую и социальную роль специалиста на предприятии и человека в окружающей среде [6].

Таким образом, в области управления персоналом высокотехнологичных предприятий, одним из которых является компания «Газовик», по нашему мнению, на первый план должен выдвигаться подход, рассматривающий человеческий капитал как интеллектуально-креативные ресурсы, поскольку именно от реализации всего имеющегося у работников организации потенциала, в том числе и его резервного компонента (границы которого практически неопределимы), зависит осуществление задач компании, ее рыночный успех.

Происходящая сегодня интеллектуализация экономики – объективный процесс расширения зоны использования творческой энергии, вытеснения при производстве товаров и услуг ее затратных и экологически опасных видов. Чем ярче проявляется творческая энергия каждого субъекта (работника), тем совершеннее экономические отношения. Стремление к накоплению и целенаправленному выбросу творческой энергии (прежде всего через получение образования, квалификации и навыков работы) – естественное и объективное качество человека. Способность индивида проявляется в конкретных областях его деятельности, поэтому основная социально-экономическая задача бизнеса – создание таких условий, которые обеспечивали бы возможность максимально их проявления каждым работником.

Рассматривая резервы роста человеческого капитала организации (в частности, предприятия «Газовик»), необходимо, по нашему мнению, учитывать тот факт, что эффективное его использование практически невозможно без наличия социального капитала, содержанием которого являются межличностные связи, отношения доверия, солидарность, готовность к кооперации и поддержке, умение работать в группе, команде. Социальный капитал позволяет быстро и эффективно координировать деятельность людей, мобилизовывать их на достижение организационных целей, обеспечивает оперативность передачи информации. Его развитость резко снижает частоту проявлений отклоняющегося поведения, случаев нарушения трудовой дисциплины, недобросовестного отношения к труду, делает излишним текущий внешний контроль за персоналом.

Основываясь на постулатах теории синергии, полагаем, что степень увеличения человеческого капитала организации, помимо прочего, зависит от степени синергетического взаимодействия между ее сотрудниками. При этом, на наш взгляд, важно принимать во внимание три основных процесса в синергетическом взаимодействии – это адекватное планирование, эффективный обмен знаниями и текущей информацией между сотрудниками организации и текущая координация работы. По нашему мнению, эффект синергии группы может быть достигнут только в том случае, если в компании созданы определенные для этого условия, налажен долговременный контакт лидера с группой, имеются возможности для развития человеческого капитала каждого работника.

Следует также учитывать то обстоятельство, что эффективное организационное поведение людей зависит не только от обладания соответствующими знаниями, но и от наличия установок, изменяющихся под воздействием организационной культуры. Как представляется, в условиях динамично протекающих экономических процессов, именно организационная культура способна выполнять функции внутренней интеграции и внешней адаптации компании.

Современные организации рассматривают культуру как мощный инструмент, позволяющий сориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие, способствующее возникновению эффекта синергизма. Результатом и следствием проявления подобной организационной культуры являются: корпоративный патриотизм, лояльность сотрудников, привязанность к организации и повышение уровня нематериальной мотивации персонала.

Организационная культура есть тот элемент компании, который позволяет сделать бизнес-идею реализуемой и эффективной, достичь эффективности труда и извлечь выгоду из обладания интеллектуальным капиталом. Инвестиционная привлекательность компании также напрямую зависит от существующей организационной культуры. Следовательно, организационная культура предприятия может оказывать непосредственное влияние на экономические параметры функционирования предприятия и является важнейшим резервом роста экономической эффективности, ее развитие является необходимым условием выживания организаций в рыночной среде хозяйствования. Развитие же организационных культур в последнее время стали связывать с приданием организациям признаков самообучающихся.

Основная идея самообучающейся организации заключается в том, что предвидеть турбулентные изменения и упреждающим образом реагировать на них (или хотя бы своевременно, в рамках реактивного управления) можно только в том случае, если ее сотрудники будут постоянно обучаться и самообучаться. При этом цель самообучения должна заключаться не просто в приобретении новых профессиональных знаний и умений для повышения качества работы, но и для того, что-

бы организация, накопив необходимый для этого потенциал знаний, могла постоянно меняться. То есть под самообучающейся организацией можно понимать ту, которая содействует обучению всех своих работников и непрерывно трансформирует сама себя [5].

По мере развертывания НТР, внедрения новых технологий все очевиднее становится неприемлемость многих традиционных принципов организации и мотивации труда, конкретные формы и методы которых видоизменяются не только под влиянием НТП, но и зависят от социально-экономического климата в обществе. В настоящее время неуклонно снижается сфера применения ручного и физического труда, возрастает значение интеллектуальных функций работника. Объективным требованием становится всестороннее развитие самого человека, который все более имеет дело с обработкой нематериальных предметов труда, а потоков информации. Это требует от работника не только новых профессиональных, но и морально-психологических качеств: ответственности, способности принимать решения, адаптации к постоянно изменяющимся условиям, способности к коллективному взаимодействию и т. п. Их формирование вызывает необходимость в новых формах организации труда, вытесняющих тейлористские принципы.

Резюмируя все вышеизложенное, можно с уверенностью утверждать, что в современных условиях основой устойчивого экономического роста может быть только повышение качества человеческого капитала; выявление и грамотное использование как предприятиями, так и обществом в целом внутренних резервов; создание условий для реализации интеллектуальных и творческих способностей работников, интеграции энергии персонала с целью достижения большего эффекта с наименьшими затратами труда и времени.

**Список использованной литературы:**

1. Чиждова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. – 2006. – №1. – С. 48–53.
2. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под. общ. ред. проф. Л.И. Скворцова. – М., 2004.
3. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М., 2002.
4. Колин К. Отечественная система образования: меняться, чтобы отвечать новой реальности // Человек и труд. – 2004. – №12. – С. 76-77.
5. Беляев В.И. Практика менеджмента. – М.: КНОРУС, 2005.
6. Мельников О. От трудовых ресурсов – к интеллектуально-креативным ресурсам // Человек и труд. – 2005. – №3. – С. 78-81.

**Статья рекомендована к публикации 05.02.07**