

УДК 339.138.331

Качество трудовой жизни как инструмент управления человеческим капиталом

Д-р экон. наук Петропавлова Г.П.,

Кастрюлина Ю.М. jul_gau@mail.ru

Университет ИТМО

191002, Санкт-Петербург, ул.Ломоносова, 9

В статье на основе рассмотрения особенностей человека, как особого ресурса хозяйственной деятельности предприятия делается вывод о необходимости организации работы по повышению человеческого капитала в направлении роста его величины с наименьшими затратами времени и денежных ресурсов. Данное обстоятельство потребовало изучения особенностей формирования и использования человеческого капитала в течение всего жизненного цикла человека. Предложено выделять этапы формирования (в процессе обучения), развития (в процессе использования), угасания человеческого капитала, что должно лечь в основу разрабатываемого в каждом хозяйствующем субъекте механизма управления человеческим капиталом.

В статье предложен алгоритм процесса формирования механизма управления человеческим капиталом хозяйствующего субъекта, а также содержание работ на каждом из предложенных в нем этапов. Элементами механизма управления человеческим капиталом рассматриваются специальные инструменты и методы. По виду регулирующих методов управления предлагается выделять: административные, экономические, социально-психологические методы, а также смешанные. В составе методов управления человеческим капиталом предложено выделять методы прямого и косвенного воздействия. Рассмотренные группы методов предлагается использовать в качестве взаимодополняющих, а их соотношение должно определяться стадией жизненного цикла хозяйствующего субъекта и его особенностями.

Результатом применения косвенных методов управления является формирование среды, в которой носителям человеческого капитала будет выгодно самим повышать величину своего человеческого капитала. В науке результат организации выполнения такой работы получил такое название, как «качество трудовой жизни». Поэтому важнейшим из инструментов управления человеческим капиталом хозяйствующего субъекта предложено рассматривать повышение качества трудовой жизни.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационное развитие хозяйствующего субъекта, качество трудовой жизни, методы регулирования качества трудовой жизни.

Quality of Work Life as an Instrument of Human Capital Management

Ph.D. Petropavlova G.P.,

Kastryulina Y.M. jul_gau@mail.ru

University ITMO

191002, Russia, St. Petersburg, Lomonosov str., 9

In this article, on the ground of consideration of a human as special resource for economic activity of an enterprise, the author draws a conclusion about the necessity of work on human capital increase in the direction of the growth of its amount alongside with the lowest time consumption and material expenses. This fact has required studying peculiarities of human capital formation and involvement during the entire life cycle of human being. The author suggests pointing out the stages of human capital formation (when it

is being trained), development (during its involvement) and extinction, and this should provide the basis for the mechanism of human capital management worked out by every economic entity.

The author suggests an algorithm of the process of formation of human capital management mechanism and the scope of work at each suggested stage.

Special instruments and methods are considered as the elements of human capital management mechanism. According to the type of regulatory management methods, the author marks off administrative, economic and social-psychological methods as well as combined ones. In the framework of human capital management methods, it is proposed to detach methods with direct and indirect action. The author suggests using the considered groups of methods as mutually reinforcing and mentions that their correlation should be determined by features of the economic entity and the phase of its life cycle.

The result of application of management methods with indirect action is formation of the environment making it profitable for human capital carriers to enhance the value of their human capital themselves. The result of such a job organization and fulfillment is called "quality of work life" in science. Consequently, it is recommended to consider quality of work life improvement as a most important instrument of human capital management within an economic entity.

Keywords: Human capital, innovation development of economic entity, quality of work life, regulatory management methods.

Современные условия деятельности предприятий характеризуются высоким уровнем конкуренции, в которой положительный коммерческий результат, как правило, имеют те из них, кто уделяет большее внимание инновационному развитию [1]. Последнее в определяющей степени зависит от величины и качества человеческого капитала хозяйствующего субъекта. Человек приводит в движение другие виды неживого капитала, организует и управляет созидательным процессом, задавая ему направленность и наполняя определённым содержанием. И это выявляет исходную особенность человеческого капитала - он является базисным, интегрирующим по отношению к другим видам капитала. Причем, человеческий капитал – единственный фактор производства, который в процессе использования одновременно и потребляется, и развивается, что придает ему мультипликативную, или «двойную» ценность. Эффект мультипликации заключается в том, что в результате производственного процесса с целью создания какого-либо жизненного блага созидательная ценность человеческого капитала «на выходе» превышает его ценность «на входе». Вот почему человеческий капитал хозяйствующего субъекта все больше становится критическим фактором его инновационного развития, а эффективность инвестиций именно в человеческий капитал постоянно растет.

Превращение человеческого капитала в определяющий фактор роста конкурентоспособности хозяйствующего субъекта требует от его менеджеров организации работы с персоналом в направлении роста его величины с наименьшими затратами времени и денежных ресурсов. Данное обстоятельство диктует необходимость обращения к особенностям формирования и использования человеческого капитала в течение всего жизненного цикла человека.

Исследователи, изучающие процессы воспроизводства человеческого капитала (В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчик, И.В. Скоблякова, Н.В. Кузнецова, Н.Г. Носырева и другие), отмечают длительность процесса формирования человеческого капитала. Е. М. Самородова предлагает выделять три этапа накопления человеческого капитала: первый этап – создание условий для накопления человеческого капитала; второй этап – формирование потенциального человеческого капитала, третий этап – вовлечение потенциального человеческого капитала в реально задействованный человеческий капитал [2].

По нашему мнению, модель жизненного цикла человеческого капитала должна делиться на три этапа, но среди них необходимо выделять следующие этапы: формирование (в процессе внешнего

обучения) человеческого капитала, развитие (в процессе использования) человеческого капитала, угасание человеческого капитала (рис. 1).



Рис.1. Этапы жизненного цикла человеческого капитала

Согласно представленному рисунку, к началу трудовой деятельности формирование потенциального человеческого капитала индивидуума практически завершено. Однако человеческий капитал индивидуума в процессе совместной трудовой деятельности с другими членами трудового коллектива может при соответствующих условиях далее развиваться как по восходящей, так и нисходящей линии. Это будет зависеть как от целенаправленных действий хозяйствующего субъекта, так и от усилий самих носителей человеческого капитала.

В связи с этим возникает необходимость разработки инструментов и целостного механизма управления человеческим капиталом в целях обеспечения инновационного развития хозяйствующего субъекта. Процесс формирования механизма управления человеческим капиталом хозяйствующих субъектов можно представить в виде алгоритма системы действий (рис.2).

Определение целей изменения величины человеческого капитала должно учитывать интересы носителей человеческого капитала. Данный этап предполагает выделение приоритетных направлений, первоочередных задач, решение которых одновременно является и условием инновационного развития хозяйствующего субъекта.

Важным этапом формирования механизма управления человеческим капиталом является обнаружение факторов, на которые необходимо оказывать воздействие, чтобы выполнить задачи и добиваться поставленных целей.

Объективную необходимость формирования механизма управления человеческим капиталом определяет комплексность методов воздействия на ранее выявленные факторы. С помощью методов воздействия на факторы управления осуществляются практические мероприятия, обеспечивающие рост величины человеческого капитала.

В процессе формирования механизма управления человеческим капиталом хозяйствующего субъекта необходимо определить необходимые ресурсы, как правило, являющиеся ограниченными в рамках конкретного временного интервала, следствием чего является определение вариантов их оптимального использования. Как отмечает Т.Р. Погосян, «если объем используемых ресурсов известен, то максимизируется результат, а если известен результат, которого необходимо достичь, то минимизируется объем потребляемых ресурсов» [3]. Ресурсные ограничения могут приводить к

необходимости пересмотра, как выявленных факторов, так и методов управления человеческим капиталом хозяйствующих субъектов.

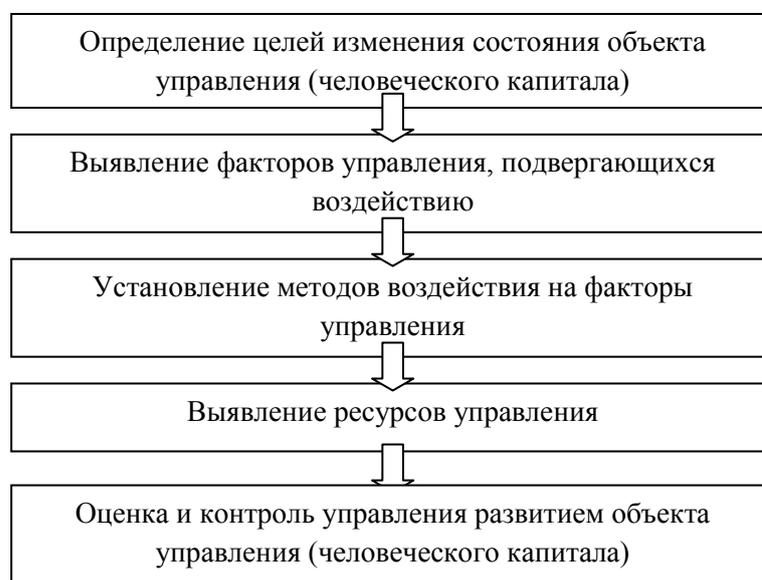


Рис.2. Алгоритм формирования механизма управления человеческим капиталом хозяйствующего субъекта

Определить эффективность методов управленческого воздействия и направления использования ресурсов можно посредством оценки и контроля развития человеческого капитала, после чего можно провести необходимую корректировку управленческих воздействий.

Применение современных методов управления человеческим капиталом хозяйствующего субъекта позволяет достигать стратегические цели – обеспечение преимущественного использования инновационных методов в развитии хозяйствующего субъекта [4].

Важно понимать, что степень риска вложений в человеческий капитал выше, чем в физический капитал, поскольку человек после заключения с ним трудового договора не становится собственностью владельцев бизнеса. Трудовой договор предусматривает согласие работника на временное (на период длительности рабочего дня) использование работодателем его трудовых способностей. Администрация хозяйствующего субъекта заключает трудовой договор со свободной личностью, решающей в соответствии со своими жизненными приоритетами, где и как долго он готов использовать свои трудовые навыки и интеллектуальные способности в обмен на соответствующее денежное вознаграждение, которое к моменту подписания договора заранее сообщено работнику. Причем размер вознаграждения определен в зависимости от объема выполняемых работ, а также в ситуации, когда плановое задание выполнено не в полном объеме или выполнено сверх установленного плана. Задача же менеджеров хозяйствующего субъекта состоит в том, чтобы обеспечить максимальную отдачу привлекаемых трудовых ресурсов за период их присутствия на рабочем месте. Однако, современное трудовое законодательство запрещает использовать принуждение к работнику для дальнейшего роста производительности, чем это оговорено в трудовом договоре. Для этого администрацией разрабатываются и используются различные методы стимулирования труда работников.

По характеру управленческого воздействия различают методы прямого и косвенного воздействия. Методы прямого воздействия предполагают непосредственное регулирование величины

человеческого капитала хозяйствующих субъектов. Результатом же применения косвенных методов является формирование среды, в которой носителям человеческого капитала будет выгодно самим повышать величину своего человеческого капитала. В науке результат организации выполнения такой работы получил такое название, как «качество трудовой жизни» [5].

По виду используемых регулирующих методов управления можно выделить следующие: административные, экономические, социально-психологические методы, а также смешанные. Рассмотренные группы методов следует использовать в качестве взаимодополняющих, а их соотношение должно определяться стадией жизненного цикла хозяйствующего субъекта, его особенностями и уровнем развития.

Стадия жизненного цикла является определяющей и для самого работника. В зависимости от нее он большей или меньшей степени готов тратить свободное личное время на дальнейшее повышение своего потенциала, который, как правило, развивается не во время непосредственного выполнения трудового задания. Развитие потенциала человека продолжается во время его занятости другими видами деятельности, связанными с его одновременной встроенностью в другие социальные системы, такие как семья, клубы по интересам и прочее.

Важнейшей проблемой российских предприятий, тормозящей рост инвестиций в человеческий капитал, считается высокая степень риска потери финансовых вложений в сотрудников, покидающих компанию по различным причинам. И даже заключение срочного трудового договора не может служить абсолютной защитой для работодателя. Единственным и самым надежным способом сохранения вложений в наращивание человеческого капитала остается формирование определенной среды внутри хозяйствующего субъекта, которая всегда будет придавать ему дополнительные импульсы, желание вновь и вновь возвращаться сюда для получения положительных эмоций, признания коллективом личных заслуг, возможности получить новые навыки при выдвижении на более высокие профессиональные позиции. «Требуется развитие и качественное совершенствование, а не просто наращивание человеческого капитала» [6].

В этой связи возникает необходимость менеджменту хозяйствующего субъекта сконцентрировать усилия на повышении качества трудовой жизни работников, содержание и условия которого представлены на рисунке 3.

Необходимым условием повышения качества трудовой жизни хозяйствующего субъекта выступает достижение поступательного сбалансированного развития хозяйствующего субъекта, которое следует рассматривать как взаимодействие нескольких групп факторов: экономических, социальных и экологических. Понятно, что высокое качество всегда связано с работой по обеспечению сбалансированного роста всех факторов производства, к которым в цивилизованном обществе относятся не только экономическая и социальная составляющие, но и экологические расходы. Достижение сбалансированности в таком росте выступает необходимым, но не достаточным условием роста человеческого капитала хозяйствующего субъекта и формирования инновационной среды.

В процессе экономического роста, о котором было сказано выше, должен происходить рост как материального, так и духовного человеческого потенциала, способного привести к поступательному снижению уровня возникающих внутренних и внешних угроз деятельности хозяйствующего субъекта. Снижение уровня рисков, в свою очередь, будет способствовать созданию условий для дальнейшего роста человеческого потенциала, а также гарантированному росту величины человеческого капитала. Взаимодействие и всех элементов этой работы призвано, в конечном счете, сформировать высокое качество трудовой жизни.

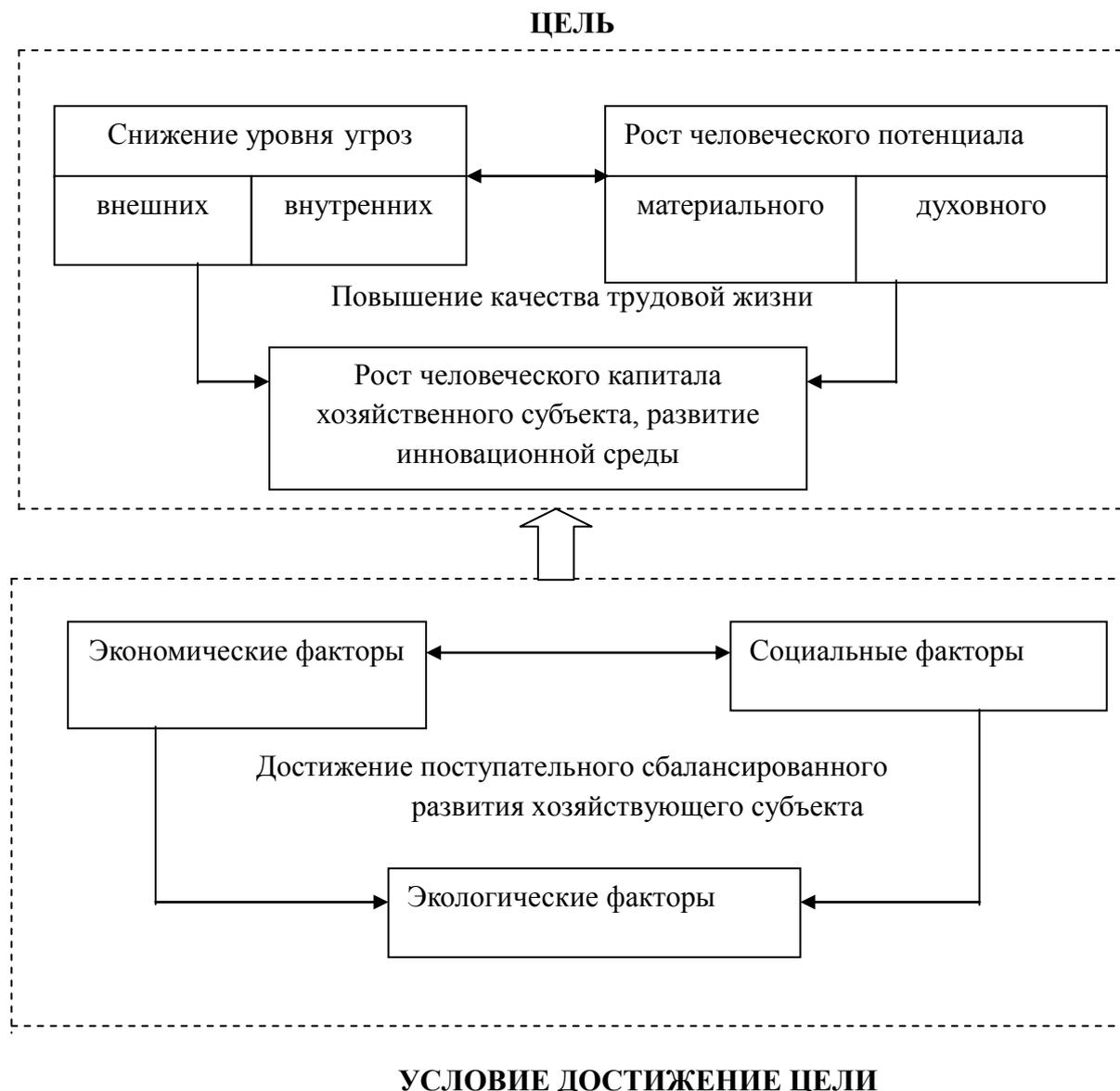


Рис. 3. Содержание и условия повышения качества трудовой жизни работников хозяйствующего субъекта

Список литературы

1. Субботина И.Ю. Формирование качественного человеческого капитала: отбор, мотивация и интеллектуализация трудовых ресурсов.// Вопросы регулирования экономики, Том 4, №1, 2013.
2. Е.М. Самородова. Накопление и рыночная реализация человеческого капитала – основа формирования и эффективного использования инновационных кадров России. Вестник ОрелГИЭТ, 2011, №3(17)
3. Погосян Т.Р. Формирование механизма управления человеческим капиталом туристической отрасли.// Журнал правовых и экономических исследований, 2012, 4:166-169.
4. Валдайцева М.В. Уровни теоретического анализа процесса управления человеческим капиталом // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент 2014. № 2.

5. *Петропавлова Г.П.* Содержание категории «качество жизни» в науке и использование в практике управления территорией // Экономика и экологический менеджмент. 2011. 1(8)
6. *Яковлева Т.А.* Человеческий капитал – ресурс инновационной экономики. // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета, 2010, №11(2)-2.

References

1. Subbotina I.Yu. Formirovanie kachestvennogo chelovecheskogo kapitala: otbor, motivatsiya i intellektualizatsiya trudovykh resursov. // *Voprosy regulirovaniya ekonomiki*, Tom 4, №1, 2013.
2. E.M. Samorodova. Nakoplenie i rynochnaya realizatsiya chelovecheskogo kapitala – osnova formirovaniya i effektivnogo ispol'zovaniya innovatsionnykh kadrov Rossii. // *Vestnik Orel GIET*, 2011, №3(17)
3. Pogosyan T.R. Formirovanie mekhanizma upravleniya chelovecheskim kapitalom turisticheskoi otrasli. // *Zhurnal pravovykh i ekonomicheskikh issledovaniy*, 2012, 4:166-169.
4. Valdaitseva M.V. Urovni teoreticheskogo analiza protsessa upravleniya chelovecheskim kapitalom // *Nauchnyi zhurnal NIU ITMO. Seriya Ekonomika i ekologicheskii menedzhment* 2014. № 2.
5. *Petropavlova G.P.* Soderzhanie kategorii «kachestvo zhizni» v nauke i ispol'zovanie v praktike upravleniya territoriei // *Ekonomika i ekologicheskii menedzhment*. 2011. 1(8)
6. *Yakovleva T.A.* Chelovecheskii kapital – resurs innovatsionnoi ekonomiki. // *Uchenye zapiski Komskomol'skogo-na-Amure gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, 2010, №11(2)-2.