



Существенные изменения в экономике нашей страны оказали значительное влияние на финансовое состояние, как крупного, так и малого бизнеса. Поэтому организации всё больше нуждаются в эффективной кадровой политике, которая сможет минимизировать издержки на подбор персонала и организовать правильное их функционирование на рабочих местах. Одним из ключевых моментов является кадровая стратегия. Такая потребность обусловлена необходимостью решения фундаментальных проблем современного общественного развития. Таким образом, формирование и реализация экономической политики социально-ориентированной рыночной системы требует от государства активной деятельности в обеспечении плавных и постепенных переходных процессов общественной жизнедеятельности, что может быть реализовано посредством формирования и реализации доктрины социально-экономического развития Российской Федерации, в частности доктрины развития человеческого капитала. В дальнейшем необходимо рассмотреть данную доктрину более подробно.

Человеческий капитал – это совокупность имеющихся у организации наемных работников, обладающих профессиональными компетенциями, физиологическими и личностными качествами, полезными для работодателя и нуждающимися в непрерывном развитии. Человеческий капитал позиционируется в качестве необходимой составляющей совокупного капитала любого хозяйствующего субъекта. Целесообразно выделить следующие требования доктрины, которые необходимо учитывать при применении:

- Доктрина с позиции российской нации должна формулировать основные цели, задачи, принципы и направления деятельности в сфере человеческого капитала как практики кардинального увеличения национального богатства страны и повышения качества жизни ее граждан, имея в виду, что ее теоретическая база явится основой для практической разработки соответствующих программ и их реализации.
- Доктрина должна быть адаптирована к управлению развитием трудовых ресурсов и капитализацией человеческого потенциала муниципальных образований»
- Доктрина должна исходить из реального состояния российской нации и ее экономики, но при этом органично вписываться в перспективу предстоящих

социально-экономических преобразований, обусловленных назревшей необходимостью цивилизационной самоидентификации России.

- Создаваемая, по сути, в важнейший для страны переходный период, Доктрина, помимо привнесения инновационной экономической составляющей, должна способствовать сплочению российского социума, консолидации пока еще разрозненных его элементов вокруг верно определенных стратегических целей России и формированию соответствующего национального сознания граждан.
- В соответствии с требованием исторического момента, обуславливающим необходимость занятия Россией лидирующего положения в мире, Доктрина должна представлять собой не заимствование уже известных и использованных идей, а результат новаторского, парадоксального подхода к рассмотрению проблемы, который позволит не только укрепить экономические позиции страны, но и убедительно продемонстрировать человечеству предстоящую стабильность российской нации, а также значимость ее национального положения для ослабления кризиса глобальной экономики. Принцип реализации предполагает необходимость:
 - создания условий для постоянного развития всех категорий сотрудников;
 - учета влияния «человеческого фактора»;
 - формирования в трудовом коллективе отношений «корпоративного духа».

В качестве преимуществ можно выделить:

Во – первых, обеспечение высокого качества человеческого капитала организации, как одну из главных предпосылок высоких результатов ее деятельности на рынке;

Во – вторых, позволяет реализовать позитивный ресурс «человеческого фактора», т. е. большую отдачу со стороны работников, чем требует работодатель;

В – третьих, обеспечение хотя бы относительного паритета интересов работодателя и наемного работника;

В – четвертых, признание работодателем роли «человеческого фактора» в деятельности современной организации;

В – пятых, определение в качестве приоритетной цели кадровой стратегии формирование и поддержание отношений «корпоративного духа»;

В – шестых, формирование отношений найма, в том числе, на основе соображений нематериального, но взаимовыгодного характера.

В свою очередь в качестве недостатков можно рассмотреть:

- 1) дополнительные затраты по кадровому направлению деятельности;
- 2) технологическая сложность системы управления персоналом;
- 3) высокие требования к профессиональным и личностным качествам всех категорий менеджеров организации, особенно – службы персонала.

Человеческий капитал является главным фактором формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, влияет на решение социальных проблем, на воспроизводство условий, на формирование организационно-экономических условий для реализации всеми хозяйствующими субъектами региона принципов экономической свободы и хозяйственной самостоятельности, обеспечивающих высокое качество и высокий уровень жизнедеятельности человека как наивысшей ценности общества. Инновационную экономику можно рассмотреть как общую инфраструктуру в государстве, которая способствует реализации идей ученых на практике и воплощению их в инновационных продуктах.

Исходя из теории государственного ведения экономики, нормативно-правовой статус доктрины должен определять, что надо делать и как это реально осуществлять. Достижение последнего возможно в рамках федерального закона, определяющего комплексно полномочия государственных структур в решении проблемы формирования и воспроизводства человеческого капитала. «Необходимость статуса федерального закона определяется также и тем, что доктрина в отличие от концепции прописывает не только общий замысел, стратегию государственного воздействия на систему воспроизводства человеческого капитала, но и задает содержание государственной социально-экономической политики, то есть прописывает функции государства и механизм их реализации»[\[1\]](#). Структурно система человеческого капитала включает такие «глобальные» составляющие, как капитал образования, капитал здоровья, интеллектуальный капитал, социальный капитал.

К числу основных ценностных приоритетов развития человеческого капитала следует отнести:

- 1) устойчивое социально-экономическое развитие;
- 2) системное развитие человека.

Признание ведущей роли человеческого потенциала в социально-экономическом развитии общества, нации указывает на то, что его формирование и развитие в каждом индивиде и обществе в целом возможны лишь при создании условий равной доступности всех и каждого к знаниям, образованию, культуре, медицине, спорту, национальным и мировым духовным ценностям. Указанные ценностные приоритеты имеют, с одной стороны, разносторонний характер, так как предполагают противоречие экономического и социального или интересов духовного и материального развития. С другой стороны, человеческий капитал имеет комплексную определенность, функционирование составляющих его подсистем определяется общим характером взаимодействия социальной и экономической составляющей. В свою очередь, достижение определенного оптимума между вышеуказанными ценностными приоритетами будет иметь своим результатом приближение к наилучшему варианту решения социальной справедливости, то есть выражению объективных закономерностей общественного взаимодействия, разрешению противоречий интересов производства (труда) и потребления. Что же такое « Доктрина развития человеческого капитала?»

С одной стороны, механизм реализации доктрины развития человеческого капитала – это система последовательных действий, имеющих стратегической целевой установкой достижения заданного уровня развития человеческого капитала, а тактической – снижение отрицательных влияний внешней среды на систему воспроизводства человеческого капитала. В данном случае механизм реализации доктрины должен формироваться и реализовываться с учетом принципов программно – целевого управления. С другой стороны, механизм реализации доктрины развития человеческого капитала – это активная управленческая деятельность, характеризующаяся полным комплексом функций, ролей и полномочий. Формирование и реализация механизма реализации доктрины развития человеческого капитала должны иметь в своей основе систему государственного мониторинга. «В соответствии с положениями Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года и Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, национальные интересы государства по развитию человеческого капитала заключаются в повышении конкурентоспособности национальной экономики, превращении Российской Федерации в мировую державу, деятельность которой направлена на поддержание стратегической стабильности и взаимовыгодных партнерских отношений в условиях наличия в мире различных центров силы»[\[2\]](#). Социально – экономическое развитие государства требует нового подхода к проблеме становления и самореализации личности в профессиональной деятельности.

Причин тому несколько: рост конкуренции, возникновение необходимости переподготовки кадров, поскольку кардинально изменились характер и цели труда, возросла интенсивность труда, усилилась напряженность труда, потребность таких важных качеств, как высокий уровень профессионализма, профессиональной мобильности, выносливость и ответственность. «Современная теория персонального менеджмента в качестве единственно верной концепции определяет доктрину развития человеческого капитала организации. Она корреспондируется с одной из современных теорий рыночной экономики - социального партнерства работодателя и наемного работника. Методологическая основа доктрины начала формироваться в США еще в 20-х годах прошлого века. Одним из ее основоположников стал профессор Гарвардского университета Э. Мейо, автор концепции персонального менеджмента, известной как «школа человеческих отношений». Рассматриваемая доктрина определяет необходимость отношения работодателя к своим работникам не как к «потребляемым ресурсам», а как к элементу капитала организации. Одним из фундаментальных положений общей теории рыночной экономики является требование к постоянному возрастанию стоимости капитала. В современных условиях оно должно обеспечиваться за счет динамики скорее качественных, нежели количественных параметров. Применительно к человеческому капиталу это означает не постоянное увеличение общей численности персонала организации, а улучшение его структуры. Необходимость решения этой задачи вынуждает работодателей осуществлять инвестиции в его развитие»[\[3\]](#).

Государственная политика в сфере человеческого капитала определяет основные направления деятельности федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области управления развитием человеческого потенциала и его капитализацией, базируется на соблюдении баланса интересов личности, общества и государства в сфере человеческого капитала, нацелена на создание условий инновационного развития страны при обязательном сохранении ее национального суверенитета и гарантированном обеспечении гуманитарной безопасности России. В настоящее время одной из важнейших задач государства является развитие человеческого капитала, поскольку именно вокруг ресурсов человеческого капитала сегодня все чаще выстраиваются глобальные мировые тренды. Развитие человеческого капитала — необходимое и обязательное условие развития инновационной экономики, экономики знаний, глобальных информационных систем, новейших технологий и новых форм бизнеса. Доктрина человеческого капитала рассматривает способности человека к труду на основе его профессионального

образования, навыков к работе, в тесной увязке с состоянием его здоровья. Учеными, разработавшими основные положения доктрины человеческого капитала, были американские экономисты Т. Шульц и Г. Беккер. Основным факторам увеличения человеческого капитала Т. Шульц видел в затратах на образование, которые способствуют приращению благосостояния и тем самым выступают в качестве «побудительных экономических сигналов роста» для дальнейшего повышения качества человеческих ресурсов. Образование является основным фактором роста производительности труда, в то же время, являясь важнейшей составляющей человеческого капитала. Процесс формирования человеческого капитала осуществляется в течение длительного периода воспитания и обучения человека до начала трудовой деятельности. В течение трудовой деятельности работника человеческий капитал не только не изнашивается, но и обогащается путем приобретения практического опыта, повышения квалификации, что в основном происходит в первой половине трудового периода. Осознание значения непрерывного обучения в течение трудовой жизни является необходимым элементом прогресса общества и создания богатства нации, то есть процесса формирования человеческого капитала. Формирование и развитие человеческого капитала – это непрерывный процесс, который протекает с разной интенсивностью в разные периоды и зависит как от факторов, влияющих на его становление, так и от источников инвестирования. На современных предприятиях есть несколько аспектов формирования человеческого капитала обусловленных как внутренними, так и внешними факторами, которые имеют разную силу влияния на деятельность предприятия, но играют одинаково важную роль. Следует выделить по три основных фактора, которые стимулируют, сдерживают и в свою очередь определяют формирование и развитие человеческого капитала общества. Основополагающими стимулирующими факторами являются тип руководства, стратегические цели развития и эффективная кадровая политика предприятия. Факторы, которые сдерживают- это непонимание работодателем роли и значения человеческого капитала для обеспечения эффективности деятельности и развития предприятия; ограниченность и недостаток финансовых средств предприятия; использование устаревших технологий. Одной из современных тенденций мирового менеджмента, набирающей заметную популярность в бизнесе является управление человеческим капиталом. Переход от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом обуславливается формированием новой концепции постиндустриального общества: в экономике возрастает роль сферы услуг и информации, меняется сущность и природа капитала, производство автоматизируется, повсеместно компьютеризируется, а

основным конкурентным преимуществом компаний становятся информация и накопленный человеческий капитал. Современная теория человеческого капитала рассматривает управление человеческим капиталом как направленные действия на формирование и развитие структурных элементов человеческого капитала в целях дальнейшего роста доходности компании. «Брюхов А.М. определяет суть управления человеческим капиталом как «выбор наилучшей альтернативы по использованию человеческого капитала, увеличение стоимости капитала (путем инвестирования средств в развитие и обучение персонала, а также развитие медицинского обслуживания и т. д.), извлечение прибыли от его использования». Носкова К.А. пишет: «концепция управления человеческим капиталом развивает способности отдельного работника, выявляет его сильные и слабые стороны с целью помочь сотруднику внести большой вклад в успех организации»[\[4\]](#).

В постиндустриальном обществе на смену финансовому капиталу приходит знание, определяющим фактором развития современных компаний становится человеческий капитал, который включает в себя навыки и умения людей, профессиональные знания, мотивацию, опыт, физические, психологические, мировоззренческие, общественные, культурные качества и способности людей. Сегодня человеческий капитал является основным средством производства, драйвером социально-экономического развития, как компании, так и государства в целом.

Компании, которые осознают ценность человеческого фактора и способностей работников и рассматривают их как капитал, с точки зрения ресурса, обеспечивающего экономическую стоимость, по статистике являются самыми перспективными и успешными на рынке. Важный момент – понимание пользы, выгоды, которую кадры приносят предприятию. Помимо того, что благодаря им рабочий процесс происходит вообще, хорошая команда работает на прирост стоимости компании. Лояльность клиентов, торговая марка, инновационные подходы, корпоративный климат – все эти факторы, как известно, являются составляющими процесса увеличения стоимости предприятия, и не достижимы никаким другим путем, кроме как усилиями персонала.

Из этого следует сделать вывод, что человеческий капитал становится новой мерой стоимости современных компаний, что служит поводом к переосмыслению роли человека в организации и предпосылкой к формированию новой парадигмы управления персоналом, в которой отношение к работнику рассматривается не как к носителю ресурса, а как к носителю потенциала. Исполнительские качества работника вытесняются способностями и талантом. Новые принципы управления

человеческим капиталом становятся залогом стратегического конкурентного преимущества организации. Таким образом, мы будем рассматривать управление человеческим капиталом как целенаправленное управленческое воздействие на субъект управления (работника), с целью развития объекта управления: профессиональных навыков, знаний, компетенций, мотивации, физических способностей, социально-психологических отношений и прочих содержательных элементов человеческого капитала. А это:

1. Направленные действия на формирование и развитие структурных элементов человеческого капитала в целях дальнейшего роста доходности компании.
2. Особый подход к управлению трудовой занятостью, который стремится достичь конкурентного преимущества за счет стратегического развертывания высокосовершенной и способной рабочей силы, используя набор культурных, структурных и кадровых техник.

Критерием успешности является удовлетворение интересов собственников в получении дохода, интересов работников в получении материального вознаграждения, социальных гарантий и возможности самореализации.

По мнению Голубевой П.О. теория человеческого капитала органично вписывается в концепцию управления человеческими ресурсами, в рамках которой предполагается решение следующих задач:

- помощь организации в приобретении и удержании необходимой квалифицированной и мотивированной рабочей силы;
- формирование организационной культуры, способствующей становлению эффективных и гармоничных партнерских отношений между менеджерами и их подчиненными, развитию механизмов командной работы, а также приверженности работников целям и ценностям организации;
- максимизация и развитие внутренних способностей работников путем создания возможностей для их непрерывного обучения и развития;
- создание условий для оценки и вознаграждения людей по результатам их действий и достижений.

Таким образом, можно сделать вывод, что управление человеческим капиталом ориентировано на долгосрочный характер и нацелено на достижение конкурентного преимущества компании путем развития квалификации

сотрудников, повышения эффективности и сохранения ключевых компетенций работников. Механизм управления человеческим капиталом можно представить как последовательность управленческих воздействий, состоящую из следующих этапов:

- 1) оценка внешних факторов, разработка стратегии;
- 2) планирование и проектирование трудовых процессов;
- 3) формирование, накопление и воспроизводство человеческого капитала;
- 4) оценка эффективности и отдачи инвестиций в человеческий капитал.

Управление человеческим капиталом начинается с оценки внешней среды, влияния внешних факторов: экономических, социальных, этических требований общества, уровня технологического развития в соответствующей отрасли или сфере деятельности, состояния рынка труда.

Следующей стадией является стратегическое планирование: разработка целей, задач, формирование стратегии управления человеческим капиталом в долгосрочной перспективе и критериев оценки результатов труда. На этой стадии разрабатываются квалификационные требования к персоналу, проводится анализ нормативно-правовой базы по профессиональным критериям с последующей их доработкой в соответствии со стратегическими целями организации. Составляется штатное расписание, должностные инструкции и правила внутреннего трудового распорядка, проектируется система обучения и повышения квалификации, разрабатываются системы мотивации персонала и основы корпоративной культуры. Целенаправленное формирование и развитие человеческого капитала определенного вида обогащает механизм управления и тем самым позволяет успешно решать многие проблемы, связанные с повышением конкурентоспособности фирмы, использованием новых современных технологий, ростом эффективности и производительности производства. В целом рациональное управление человеческим капиталом опирающиеся на предложенный механизм, методы и технологии способствует поддержанию финансово-экономической устойчивости организации, росту финансово-экономических показателей развития, развитию инновационного климата, формированию корпоративной культуры и позитивного имиджа организации.

Список использованной литературы:

1. Алавердов А.Р. Кадровая стратегия современной организации. Handbook. Московский финансово – промышленный университет «Университет» – Москва, с. 16- 18., 2016 г.
2. Чернявская, А. С. Формирование и развитие человеческого капитала как важнейший фактор инновационного развития организации / А. С. Чернявская. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 42 (280). – С. 239-241.[Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://moluch.ru/archive/280/63198/>.
3. Корпоративный дух и доктрина развития человеческого капитала. Школа менеджмента. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.managegood.ru/foyns-605-1.html>
3. Национальная доктрина развития человеческого капитала. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/nacionalnaya-doktrina-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala>
4. Доктрина развития человеческого капитала организации. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://pandia.ru/text/78/286/33560-3.php>
5. Механизм управления человеческим капиталом. Евразийский Союз Ученых. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://euroasia-science.ru/ekonomicheskie-nauki/mexanizm-upravleniya-chelovecheskim-ka/>

1. Национальная доктрина развития человеческого капитала. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/nacionalnaya-doktrina-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala> [↑](#)
2. Национальная доктрина развития человеческого капитала. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/nacionalnaya-doktrina-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala> [↑](#)
3. Алавердов А.Р. Кадровая стратегия современной организации. Handbook. Московский финансово – промышленный университет «Университет» – Москва, с. 16- 18., 2016 г. [↑](#)
4. Чернявская, А. С. Формирование и развитие человеческого капитала как важнейший фактор инновационного развития организации / А. С. Чернявская.

— Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 42 (280). — С. 239-241.[Электронный ресурс]. — режим доступа:
<https://moluch.ru/archive/280/63198/>. [↑](#)