

УДК 338.33

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И МОДЕРНИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ¹

Лапинова О.А.,

к. псих. н, доцент,

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Смоленский филиал,

Россия, г. Смоленск

Шеломенцева М.В.,

научный сотрудник,

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Смоленский филиал,

Россия, г. Смоленск

Аннотация

Важнейшим направлением государственной политики Российской Федерации выступает модернизация национальной экономики. Эффективность экономических решений зависит от возможности оптимального использования человеческого капитала как фактора перехода от ресурсной экономики к экономике знаний. В статье исследованы факторы влияния на качество человеческого капитала. Полученные результаты формируют научную основу для повышения качества принятия органами власти решений в области управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: человеческий капитал, региональное развитие, высшая школа, цифровая экономика, образование.

HUMAN CAPITAL AND MODERNIZATION OF THE REGIONAL ECONOMY²

Lapshova O. A.,

Candidate of psychological Sciences, Associate Professor,

*Financial University under the Government of the Russian Federation,
Smolensk, Russia,*

Shelomentseva M. V.,

Researcher,

*Financial University under the Government of the Russian Federation,
Smolensk, Russia*

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-05-00231 «Пространственное развитие высшей школы и региональное развитие: из прошлого в будущее».

² The research was carried out with the financial support of the RFBR as part of a research project «Spatial organization of higher education and regional development: from the past to the future»

Annotation

Modernization of national economy acts as the most important direction of state policy of the Russian Federation. The efficiency of economic decisions depends on a possibility of optimum use of the human capital as transition factor from resource economy to economy of knowledge. In article factors of influence on quality of the human capital are revealed. The received results form a scientific basis for improvement of quality of adoption of decisions by authorities in the field of management of the human capital.

Keywords: human capital, regional development, higher education, digital economy, education

Стратегическим направлением внутренней политики Российской Федерации является модернизация отечественной экономики с целью обеспечения условий устойчивого экономического роста, направленного на повышения уровня и качества жизни населения. Переход от ресурсо-ориентированной экономики к экономике знаний основывается на применении высокоэффективных технологий, а также предъявляет высокий уровень к качеству человеческого капитала, среди которых образование, квалификация и др.

Формирование и развитие человеческого капитала представляет собой комплекс действий, который обеспечивает реализацию трудового потенциала персонала и направлен на совершенствование деловых, профессиональных и личностных качеств работников. Развитие человеческого капитала предполагает обучение сотрудников, повышение их квалификации и переподготовку, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию работы с кадровым резервом и др. Разработка мероприятий по развитию человеческого капитала способствует более эффективной трудовой деятельности персонала по достижению целей организации, с одной стороны, и повышает удовлетворенность работой, создает условия для карьерного роста сотрудников – с другой [1; 2; 8].

Развитие человеческого капитала – это непрерывный и комплексный процесс, направленный на формирование у персонала компетенций,

необходимых для повышения эффективности их деятельности. Понятие «компетенция» (от лат. *competere* – подходить, соответствовать) обозначает способность в практической деятельности реализовывать знания, умения и навыки, успешно решать задачи в конкретной ситуации и определенной области профессиональной деятельности. Следует отметить, что поскольку любое действие имеет два аспекта (ресурсный и продуктивный), то развитие компетентности можно рассматривать как превращение ресурса в продукт. Также компетенция – это формально описанные требования к профессиональным и личностным качествам, которым должен соответствовать работник.

Компетенции необходимо выявлять в процессе отбора и оценки персонала, а затем формировать и совершенствовать в процессе обучения. Компетенция представляет собой описательную характеристику, в которой отражается степень соответствия работника целям и задачам, поставленным перед ним. Профили или модели компетенций в виде набора шкал используют для измерения степени выраженности профессионально значимых качеств.

Одним из важнейших направлений развития человеческого капитала является развитие корпоративности, что подразумевает построение принципов межличностных коммуникаций, совершенствование правил корпоративной этики, проведение системы мероприятий, направленных на формирование традиций организации. Необходимым направлением деятельности выступает социальное развитие, которое реализуется через формирование и внедрение программ, ориентированных на социальную защищенность работников организации.

Современные требования рынка труда ориентированы на высокий уровень развития профессиональных компетенций, формирующихся в процессе получения средне-специального и/или высшего образования, а также при получении дополнительного профессионального образования. Последнее реализуется посредством программ повышения квалификации в рамках уже Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

освоенной специальности или профессии, а также в процессе переподготовки с одной образовательной программы обучения (программы бакалавриата, магистерских программ) на другую, получения дополнительного образования как освоение профессиональных компетенций в смежных областях знаний. К основным методам психодиагностики индивидуальных особенностей профессионального развития относятся тестирование, интервьюирование, стандартизированные биографические опросники.

В связи с конкуренцией на рынке труда за квалифицированный персонал особую актуальность приобретает формирование кадрового резерва. Создание группы резерва руководящего состава и ведущих специалистов в компании обеспечивает необходимую преемственность в управлении, создает условия для экономии финансовых ресурсов при отборе, адаптации и обучении персонала, способствует снижению уровня текучести кадров и повышению кадровой стабильности, а также мотивации и лояльности сотрудников [2; 6].

Возможно, выделить несколько основных причин необходимости формирования кадрового резерва [3].

1. Обеспечение нужд организации необходимым количеством и соответствующими решением поставленных задач качественными характеристиками специалистов и руководителей различного уровня, создание такой ситуации, чтобы в организации не было кадрового «голода».

2. Повышение мотивации персонала. Так, если мероприятия по созданию кадрового резерва проводятся грамотно, это мотивирует сотрудников, позволяет повышать их отдачу в трудовой деятельности, снижает текучесть кадров. Работников мотивирует как возможность их профессионального развития и самореализации, так и карьерного роста. Деятельность менеджеров по персоналу должна быть направлена на сохранение наиболее ценных сотрудников, создание условий для их самоактуализации, продление времени их работы в организации за счет развития и ротации.

3. Необходимость накопления и сохранения знаний и практического опыта в организации. Поскольку не всегда можно найти готового специалиста и взять его «с улицы», необходимо формировать кадровый резерв на все основные позиции компании. Основными формами работы с кадровым резервом являются стажировки, обмен опытом, наставничество, которые дают возможность передавать опыт от зрелых специалистов молодым.

4. Сокращение времени и экономия средств на поиск, адаптацию и обучение персонала, поскольку уже работающий в организации сотрудник знаком со спецификой деятельности и особенностями корпоративной культуры компании.

5. Диагностика профессионального и личностного потенциала сотрудников и выявление работников с неадекватной самооценкой, для чего следует проанализировать жизненный цикл сотрудника в должности.

Прежде всего, необходимо отобрать наиболее перспективных сотрудников на определенные позиции. Когда работник только приступает к выполнению своих трудовых функций, следует создать условия, обеспечивающие его успешную психофизиологическую, профессиональную, социально-психологическую и организационную адаптацию. В течение определенного времени в фазе роста сотрудник самореализуется, раскрывая свои потенциальные возможности. Затем в фазе зрелости индивид досконально знает свою работу, осваивает все тонкости профессии и достигает «потолка» в данной должности. В фазе насыщения может наступить эмоциональное выгорание работника, и возникнуть профессиональные деформации, которые характеризуются чрезмерной выраженностью профессиональных качеств, навыков, умений, что затрудняет гибкость психических процессов. Следовательно, важно не допустить фазы насыщения и менеджерам по персоналу создать условия для продвижения таких сотрудников и формирования у них новых мотивов трудовой деятельности.

При оценке личностных качеств сотрудников предпочтение отдается кандидатам, которые демонстрируют способность к самостоятельному мышлению, проявляют высокую самодисциплину, работоспособность, умение работать в стрессовых ситуациях. Вместе с тем, при оценке кандидатур в недостаточной мере применяются апробированные социально-психологические методы оценки персонала, его личностных особенностей, степени эмоционального выгорания, профессиональных деформаций.

Развитие личности работника подразумевает проведение индивидуальных психологических консультаций, тренингов личностного роста, осуществление наставничества и коучинга [5; 7]. Саморазвитие работника включает его самообразование, определение зоны ближайшего развития, обучение научной организации труда, тайм-менеджменту и стресс-менеджменту. Реализация всех перечисленных направлений развития человеческих ресурсов может быть значительно затруднена, если организация не уделяет достаточно внимания саморазвитию работников.

Таким образом, возможно выделить следующие аргументы в пользу необходимости развития человеческого капитала.

1. Изменения во внешней и внутренней среде организации вызывают необходимость постоянного обновления квалификационных требований, которые предъявляются к работникам, следовательно, компетенции персонала следует приводить в соответствие с новыми условиями.

2. Развитие человеческого капитала выступает условием способности компании к экспансии и повышения ее конкурентоспособности на рынке.

3. Развитие человеческого капитала очень важно для сохранения социального и профессионального статуса работника, оно способствует удовлетворению потребности субъекта в уважении и самоуважении, поскольку представления о том, что однажды приобретенные знания и опыт достаточны для профессиональной деятельности в течение всей жизни, потеряли актуальность.

4. Организация имеет возможность набирать менее квалифицированных, но обладающих высоким потенциалом работников.

5. Развитие человеческого капитала является одним из направлений кадровой политики, способствующей сохранению кадров, стимулированию трудовой деятельности, частью мотивационных программ.

В результате проведенного исследования выявлены основные факторы влияния на качество человеческого капитала в условиях цифровой трансформации экономики. Полученные результаты формируют информационно-аналитическое обеспечение корпоративного управления человеческим капиталом как фактора экономического роста.

Библиографический список

1. Актуальные вопросы экономики и управления в условиях модернизации/под ред. Земляк С. В. – Смоленск, изд-во «Универсум», 2019 – 252 с.
2. Сапожникова С.М. Стратегическое управление персоналом в условиях цифровой экономики// Финансовая экономика. 2019. № 2. С. 221-225.
3. Капелюшников Р. Влияние четвертой промышленной революции на рынок труда// Аист на крыше. Демографический журнал. 2018. № 6 (6). С. 32-36.
4. Маркетинговые исследования на финансовых рынках/ под ред. проф. С.В. Земляк. — М.: Центр каталог, 2020. — 328 с.
5. Модернизация и структурные трансформации российско-белорусского приграничья / под ред. Катровского А.А. – Смоленск, Универсум, 2018 – 376.
6. Михальченков Н. В. Демографический фактор активизации инновационной деятельности региона//Творческое наследие А.С. Посникова и современность. 2014. № 7. С. 135-139.
7. Петушкова Г.А. Факторы конкурентоспособности высшей школы// Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 10 (57). С. 638-641.
8. Zemlyak S.V. Creation and Development of Regional Venture Ecosystems // External Challenges and Risks for Russia in the Context of the World Community's Transition to Polycentrism: Economics, Finance and Business (ICEFB 2019, 30 November 2019). - Moscow, Russia: Advances in Economics, Business and Management Research, volume 107, 2019. - PP. 146-149

Оригинальность 83%