

РАЗРАБОТКА АВТОРСКОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Цыбуков Ян Сергеевич

Лаборант-исследователь ресурсного центра
«Центр прикладной социологии», СПбГУ
yantsybukov@gmail.com

DEVELOPMENT OF AN AUTHOR'S APPROACH TO HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN INDUSTRIES

Ia. Tsybukov

Summary. The article presents current methodological principles of human capital management in companies of various industries. This study is devoted to the formation of the author's approach to human capital management in industries. The article contains areas of activity of industrial enterprises in the field of human capital management. Solving socially significant problems requires elaboration of five issues in the context of the study: areas of activity of industrial enterprises in the field of human capital management; narrow and broad formulation of the author's approach to human capital management; parameters of human capital management efficiency in industrial enterprises; formulation of management goals based on the SMART concept; author's algorithm for human capital management in industries.

Keywords: human capital management, methodical approach, industries, efficiency of human capital management, SMART concept, areas of activity.

Аннотация. В статье приведены актуальные методические основы управления человеческим капиталом в компаниях различных отраслей промышленности. Данное исследование посвящено формированию авторского подхода к управлению человеческим капиталом в отраслях промышленности. Статья содержит направления деятельности промышленных предприятий в сфере управления человеческим капиталом. Решение общественно значимых задач требует проработки пяти вопросов в контексте исследования: направления деятельности промышленных предприятий в сфере управления человеческим капиталом; узкая и широкая формулировка авторского подхода к управлению человеческим капиталом; параметры эффективности управления человеческим капиталом на промышленных предприятиях; формулирование целей управления на основе концепции SMART; авторский алгоритм управления человеческим капиталом в отраслях промышленности.

Ключевые слова: управление человеческим капиталом, методический подход, отрасли промышленности, эффективность управления человеческим капиталом, концепция SMART, направления деятельности.

Введение

В современных условиях человеческий капитал представляет собой определяющий и основополагающий фактор промышленного комплекса. В источниках академической литературы [1], [3], [4], [5], [7] показано, что максимальный социально-экономический рост отмечается в государствах, где присутствует достаточно высокий параметр качества человеческих ресурсов. В 1990-х гг. доля финансовых вложений в развитие человеческого капитала составляла не более 70 %, тем не менее, в 2023 году этот параметр превышает 83 % [6].

Управление и развитие человеческих ресурсов представляется актуальной задачей, прежде всего, на уровне промышленных предприятий. Было обосновано, что низкий уровень эффективности инвестиционных проектов технологических инноваций обусловлен достаточно низкой степенью развития человеческих ресурсов [2].

Следовательно, управление и развитие человеческого капитала подразумевает фундаментальное решение общественно значимых проблем с учётом неопределённости макроэкономической среды. Параметры организационно-хозяйственной деятельности национальных промышленных предприятий в определенной степени взаимосвязаны с индикатором эффективности управленческого механизма человеческого капитала. В контексте него должны быть учтены профессиональные компетенции, личностные характеристики, существующий опыт и потенциал работников, формирующие и повышающие рыночную стоимость компании любой отрасли промышленности.

Актуальность работы

Хотя в академическом сообществе присутствует значительный интерес к сложностям развития и управления человеческими ресурсами, недостаточно проработаны методические и методологические основы рассматриваемой сферы исследования. Например, отсутствует

¹ Работа выполнена при поддержке ФГБОУ ВО «СПбГУ», шифр проекта 121062300141-5.

единый концептуальный подход к формулированию дефиниции и содержания человеческого капитала. Следовательно, не выработан комплексный методический подход к управлению и оценке человеческих ресурсов. При этом необходим анализ инвестиционных проблем в сфере человеческого капитала в контексте выделения общественно значимых направлений финансовых вложений, в частности, обучения и развития кадров в промышленном комплексе. Присутствует потребность в создании методического подхода к управлению человеческим капиталом в отраслях промышленности.

Следовательно, существующее в настоящее время противоречие между ключевой ролью человеческих ресурсов в достижении социально-экономического роста и эффективного развития национального промышленного комплекса и недостаточной проработкой методических вопросов управления человеческим капиталом подтверждает актуальность этого исследования.

Цель работы — разработать авторский методический подход к управлению человеческим капиталом в отраслях промышленности.

Задачи исследования:

1. Выявить направления деятельности промышленных предприятий в сфере управления человеческим капиталом.
2. Отразить узкую и широкую формулировку авторского подхода к управлению человеческим капиталом.
3. Представить параметры эффективности управления человеческим капиталом на промышленных предприятиях.
4. Сформулировать цели управления человеческими ресурсами на основе концепции SMART.
5. Сформировать авторский алгоритм управления человеческим капиталом в отраслях промышленности.

Материалы и методы

Для выявления содержания направлений деятельности промышленных предприятий в сфере управления человеческим капиталом, узкой и широкой формулировки авторского подхода к управлению человеческим капиталом, формулирования целей управления человеческими ресурсами на основе концепции SMART автором статьи был осуществлен анализ теоретических и эмпирических источников академической литературы, аналитических документов, отражающих вопросы работы отечественных промышленных предприятий в современных условиях цифровой и инновационной экономики.

Помимо вышеуказанных методов, автором статьи использовались метод индукции, дедукции, анализа

статистических временных рядов, моделирования процессов, систематизации, обобщения, концептуализации и алгоритмизации данных, графической визуализации информации.

Направления деятельности промышленных предприятий в сфере управления человеческим капиталом

Аналитический обзор изложенных методических подходов к управлению и развитию человеческого капитала в работах [1-7] позволяет выделить важные направления деятельности промышленных предприятий в данной области:

- формирование рабочих мест, процессы привлечения молодых специалистов и трудоустройства;
- обучение и развитие человеческих ресурсов: профессиональная переподготовка, получение образования (дистанционно, заочно либо очно), увеличение профессиональной компетентности;
- организационные льготы и компенсации (при выходе специалиста на пенсию либо страхование здоровья и жизни);
- развитие и возведение инфраструктурных объектов;
- охрана трудовой деятельности;
- реализация внутриорганизационных мероприятий (праздничные корпоративы, конкурсы);
- развитие научно-исследовательских лабораторий и центров, формирование корпоративной системы обучения, научных информационных баз;
- развитие и удержание человеческих ресурсов в производственных организациях;
- вложение денежных средств в человеческий капитал.

Помимо этого, в современных условиях нужно учитывать тенденции диджитализации, которые воздействуют на управленческий механизм человеческого капитала. Автоматизация производственных организаций на базе цифровых инноваций осуществляются по таким процессам, как:

1. Развитие дистанционного выполнения трудовых функций.
2. Применение инновационных решений в трудовой деятельности, например, интерактивных инструментов в поиске и подборе специалистов.
3. Планирование потребностей талантливых работников в производственных организациях.

Узкая и широкая формулировка авторского подхода к управлению человеческим капиталом

По мнению автора, предлагаемый подход к управлению человеческим капиталом можно сформулировать в узком и широком смысле.

В узком смысле человеческий капитал подразумевает экономически и общественно ценный ресурс, обусловленный социальными и личностными характеристиками, профессиональными навыками сотрудников, включая креативность, интеллект, капитал здоровья, профессиональное образование и имеющийся опыт выполнения трудовых обязанностей. Эти элементы воплощаются в трудовой потенциал эффективного осуществления рабочих обязанностей, необходимый для получения запланированного результата. Вместе с тем человеческий капитал обладает когнитивной природой, он может быть накоплен в отраслях промышленности путём оптимальных финансовых вложений (рисунок 1).

Вместе с тем с категорией человеческого капитала взаимосвязаны принципы, которые приведены на рисунке 1. Этот перечень, по мнению автора, не является исчерпывающим, однако он достаточный для реализации эффективного управления человеческим капиталом.



Рис. 1. Принципы управленческого механизма человеческого капитала (источник: разработано автором на основе [1–7])

В широком смысле человеческий капитал образует предприятие. Другими словами, предприятие представляет собой всю совокупность человеческого капитала, поскольку за счёт принимаемых внутри предприятия значимых решений реализуется организационно-хозяйственная деятельность, в частности, возобновление поставок конкретной продукции, производственных процессов, приобретение дополнительных основных средств, возведение производственных площадок. Поэтому управленческий механизм человеческого капитала может быть выстроен, исходя из методических под-

ходов и инструментов, которые были предложены в рамках концепций научного управления, антикризисного управления, Agile, бизнес-инжиниринга, ключевых профессиональных компетенций и динамических способностей персонала.

Существующие концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами в отраслях промышленности (системный, структурный, процессный, проектный, ресурсный) выступают основными. Целесообразно обратить внимание, что исследователи анализируют содержание и управление человеческими ресурсами в рамках воздействия факторов производственных компаний (внутренних и внешних) на стратегию социальной ответственности бизнеса.

Параметры эффективности управления человеческим капиталом на промышленных предприятиях

Оценка результатов принятых управленческих решений по развитию человеческого капитала на основе вложений денежных средств обусловлена вычислением трёх параметров, а именно:

- рентабельность инвестиций;
- чистый дисконтированный доход;
- срок окупаемости;
- показатель инвестирования в обучение сотрудников.

Данные параметры обладают определенными недостатками, например, только некоторые из них отражают степень эффективности управления и применения человеческих ресурсов. Например, показатель инвестирования в обучение сотрудников показывает общую стоимость проведенных мероприятий по обучению сотрудников (на одного человека). Вместе с тем посредством данного показателя не представляется возможным выявить воздействие этих проведенных мероприятий по обучению на уровень производительности всей производственной компании.

Для того чтобы успешно интегрировать управленческий механизм человеческого капитала в отраслях промышленности, нужно формировать и оценивать параметры эффективности управления человеческим капиталом на промышленных предприятиях на соответствие специфическим отраслевым условиям их развития.

Автор в рамках методического подхода предлагает использовать систему, включающую следующие параметры эффективности управления человеческим капиталом:

- рентабельность человеческого капитала (отношение экономической прибыли к общей численности работников производственной компании);

- экономическая добавленная стоимость человеческих ресурсов (отношение чистой операционной прибыли за исключением вложенных средств в развитие человеческих ресурсов к полной занятости работников);
- стоимость человеческих ресурсов (отношение суммы затрат на человеческий капитал к потребности в работниках на промышленном предприятии);
- добавленная стоимость человеческих ресурсов (отношение выручки за минусом фонда оплаты труда и затрат на человеческий капитал к полной занятости работников);
- рентабельность инвестиций (отношение выручки за минусом фонда оплаты труда и затрат на человеческий капитал к фонду оплаты труда);
- рыночная стоимость человеческих ресурсов (отношение рыночной стоимости производственной организации за исключением балансовой стоимости активов к полной занятости работников).

Приведенный комплекс параметров позволяет оценивать эффективность управленческого механизма с различных сторон: инвестиционной, затратной и доходной.

Формулирование целей управления человеческими ресурсами на основе концепции SMART

Безусловно, управление человеческими ресурсами в отраслях промышленности целесообразно начинать с формулировки целей. По мнению автора, стоит воспользоваться положениями концепции SMART (таблица 1):

- цель должна учитывать специфику осуществляемой организационно-хозяйственной деятельно-

сти, быть актуальной и конкретной;

- целевые ориентиры управления человеческими ресурсами должны быть измеримыми;
- цель должна быть амбициозной и реальной, чтобы она могла быть достигнута;
- согласованность ключевых целей производственных организаций и цели управления человеческими ресурсами;
- временной период получения целевого результата должен быть четко определен.

После того, как сформулированы цели управления человеческими ресурсами на основе концепции SMART, целесообразно установить норматив эффективности человеческого капитала в соответствии с общестратегическими целями производственных организаций. Следовательно, создание эффективного механизма управления человеческим капиталом в отраслях промышленности с учётом достижения запланированного показателя эффективности как текущая цель должно соответствовать общестратегической цели промышленной компании.

Авторский алгоритм управления человеческим капиталом в отраслях промышленности

По мнению автора, в рассмотренных академических источниках исследователи при анализе этапов управления и развития человеческих ресурсов упускают не менее важный этап — измерение параметра человеческого капитала в отраслях промышленности. Однако, автор считает, что обозначенный этап должен являться первым компонентом управленческого механизма человеческого капитала. Потом целесообразно выявить и оценить уровень эффективности применения человеческих ресурсов в промышленных организациях посредством сравнительного анализа факта-плана значений. При не-

Таблица 1.

Содержание целей управления человеческими ресурсами на основе концепции SMART

SMART	Понятие	Цель
S — Specific	Актуальная и конкретная цель	Создать эффективный механизм управления человеческим капиталом в отраслях промышленности с учётом достижения запланированного показателя эффективности
M — Measurable	Целевые ориентиры измеримые	Увеличение объема продаж организации на 10 % на протяжении первого года использования механизма управления человеческим капиталом
A — Achievable	Амбициозность и реальность целей	С помощью использования механизма управления человеческим капиталом будет обучено 76 % молодых специалистов предприятий промышленности
R — Relevant	Согласованность и значимость цели	Улучшить опыт работников во взаимодействии с организацией. Повысить осведомленность целевой аудитории об организации и предлагаемых ею продуктах. Повысить конкурентоспособность и инновационность организации
T — Time bound	Чётко определенный временной период получения целевого результата	Реализация инвестиционного проекта в течение 8 месяцев

Источник: разработано автором.

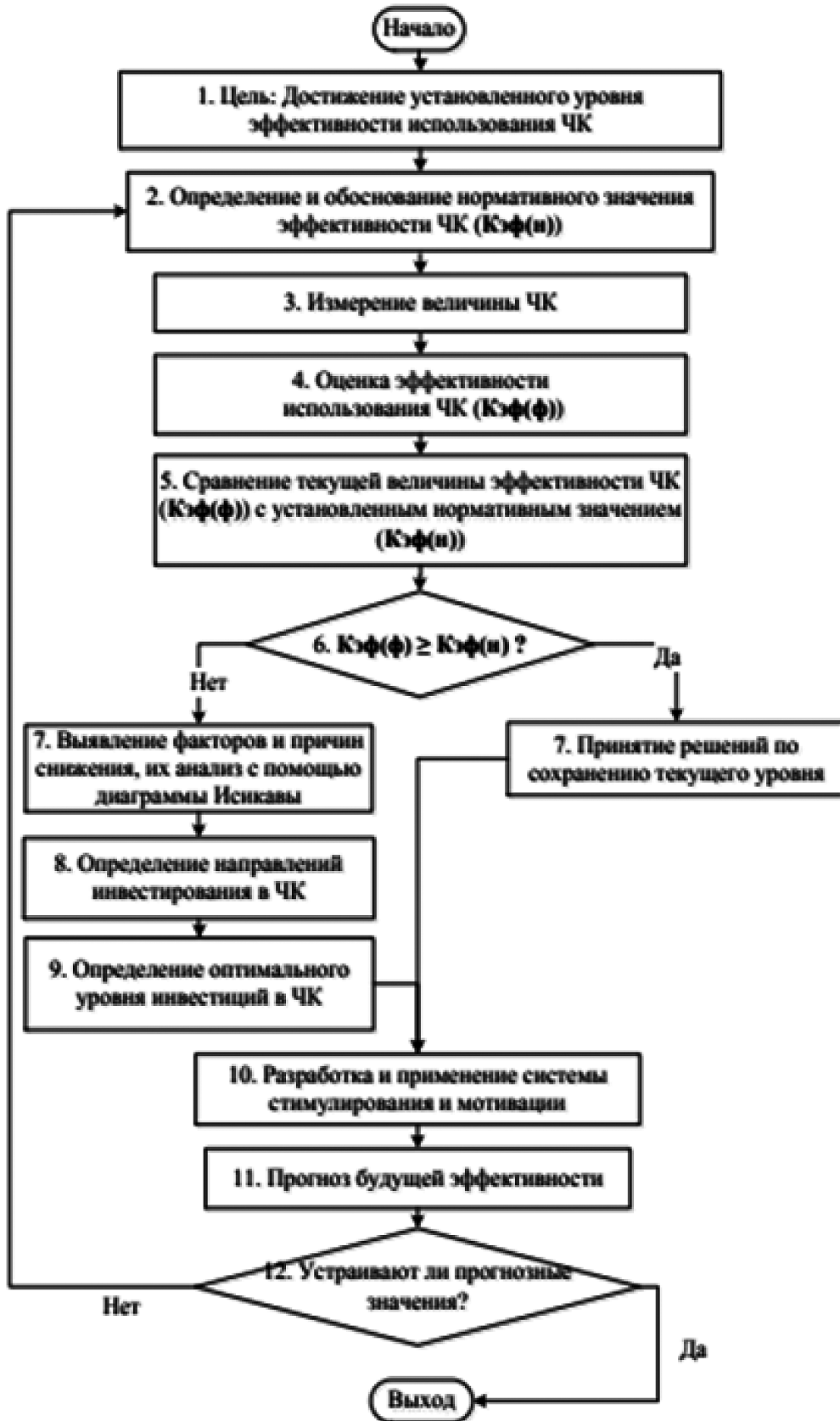


Рис. 2. Авторский алгоритм управления человеческим капиталом в отраслях промышленности (источник: разработано автором)

Примечание: ЧК — человеческий капитал; $K_{эф(н)}$ — норматив эффективности человеческого капитала; $K_{эф(ф)}$ — фактический показатель эффективности человеческого капитала

достижении целевого показателя эффективности применения человеческих ресурсов рекомендуется осуществить комплекс мер оптимизации человеческого капитала в промышленном комплексе, исходя из принятого руководством решения.

Измерение параметра человеческого капитала предполагает анализ причин недостижения целевого показателя эффективности применения кадровых ресурсов, выделение сфер инвестирования денежных ресурсов в человеческий капитал (в частности, в направления укрепления капитала здоровья, увеличение профессиональных компетенций), выявление оптимального индикатора финансовых вложений в трудовой коллектив.

Авторский алгоритм управления человеческим капиталом в отраслях промышленности приведен на рисунке 2.

Целесообразно отметить, что для эффективного управленческого механизма человеческого капитала только создание инвестиционных проектов не является достаточным мероприятием. Поэтому нужно сформировать механизм мотивации и стимулирования работников отраслей промышленности (он должен быть взаимосвязан с выделенными параметрами эффективности), оценить и смоделировать перспективную эффективность реализуемых мероприятий. Если результат прогноза не соответствует плану руководителей, необходимо снова выявить и обосновать норматив эффективности человеческого капитала.

Также значимыми этапами авторского алгоритма управления человеческим капиталом в отраслях промышленности выступают оценка эффективности применения человеческих ресурсов, выявление сфер инвестирования денежных ресурсов в человеческий капитал, оптимального параметра финансовых вложений в кадровые ресурсы.

Авторский алгоритм управления человеческим капиталом в отраслях промышленности преимущественно направлен на управление при помощи вложения денеж-

ных средств в развитие и обучение кадровых ресурсов.

В данном случае инвестирование представляет собой ключевой фактор мотивации работников компаний отраслей промышленности. Управленческая система производственных организаций должна быть ориентирована не на один аспект развития персонала, в частности, только здравоохранение, а на комплекс факторов, включая моральное стимулирование и финансовое вознаграждение трудовой деятельности.

Следовательно, регулярное признание хорошей работы сотрудников, формирование благоприятного климата в трудовом коллективе для достижения намеченного результата подразумевает систему мотивации, способствующую обеспечению достаточно высокого уровня эффективности и производительности трудового состава на микроуровне.

Важным моментом для организаций отраслей промышленности является согласованность стратегического видения, миссии и целей трудовых функций персонала, которая позволяет сформировать и поддержать механизм мотивации работников. В дальнейшем произойдет увеличение эффективности, степени качества исполняемых трудовых функций, а также экономической прибыли в разрезе имеющихся структурных подразделений в производственных организациях.

Выводы

В исследовании были выявлены направления деятельности промышленных предприятий в сфере управления человеческим капиталом. Отражены узкая и широкая формулировка авторского подхода к управлению человеческим капиталом. Представлены параметры эффективности управления человеческим капиталом на промышленных предприятиях. Сформулированы цели управления человеческими ресурсами на основе концепции SMART. Сформирован авторский алгоритм управления человеческим капиталом в отраслях промышленности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авдеева Д.А. Показатели человеческого капитала в исследованиях экономического роста: обзор // Экономический журнал Высшей школы экономики. — 2022. — Т. 26. — №. 2. — С. 240–269.
2. Авдеева Д.А. Вклад человеческого капитала в рост российской экономики // Экономический журнал Высшей школы экономики. — 2024. — №. 1. — С. 9–43.
3. Алпеева Е.А., Окунькова Е.А. К обоснованию новой парадигмы взаимосвязи человеческого капитала и экономического роста в инновационной экономике // Экономика промышленности / Russian Journal of Industrial Economics. — 2020. — Т. 13. — №. 4. — С. 471–481.
4. Булина А.О., Мозговая К.А., Пахнин М.А. Человеческий капитал в теории экономического роста: классические модели и новые подходы // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. — 2020. — Т. 36. — №. 2. — С. 163–188.
5. Диденко Д.В. Взаимосвязи процессов формирования человеческого капитала и экономического роста: новые свидетельства на заре индустриализации российских регионов // Теоретическая экономика. — 2020. — №. 6 (66). — С. 40–54.
6. Иванова-Швец Л.Н., Аушева З.Г., Эдилсултанова Л.А. Формирование человеческого капитала как фактор обеспечения экономического роста // Journal of Monetary Economics and Management. — 2024. — №. 2. — С. 11–14.
7. Карелин И.Н., Корицкий А.В. Оценка влияния человеческого капитала на объемы инвестиций в основной капитал в регионах России // Развитие территорий. — 2020. — №. 1 (19). — С. 44–53.