

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ АГРАРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Б. А. ВОРОНИН, доктор юридических наук, профессор,
И. П. ЧУПИНА, доктор экономических наук, профессор,
Я. В. ВОРОНИНА, старший преподаватель,
Уральский государственный аграрный университет
(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42)

Ключевые слова: человеческий капитал, конкурентные преимущества, организационная эффективность, квалифицированные кадры, мотивационная составляющая, рынок труда.

В данной статье дается анализ человеческого капитала. Создание хорошо мотивированного, квалифицированного и трудоспособного коллектива, нацеленного на полноценную отдачу собственного потенциала, способствует достижению предприятием высоких результатов деятельности и обеспечению выгодной позиции на рынке. Интеллектуальная деятельность стала доминирующей, в связи с чем человеческий капитал становится решающим фактором развития предприятия, региона в частности и государства в целом. Система развития персонала и управления им в организации должна быть гибкой, способной изменять методы, формы и содержание в соответствии с потребностями организации. Поэтому сегодня все больше руководителей убеждены в том, что конкурентным преимуществом предприятия прежде всего является его персонал. Именно знания, уровень подготовки и квалификации, особенности организации работы, постоянное развитие и стимулирование персонала могут стать преимуществами, которые недостижимы для конкурентов. Функционирование предприятий в конкурентных условиях рынка вызывает острую необходимость в реализации стратегии развития персонала как одной из основных составляющих общей стратегии. Разработка кадровой стратегии организации – это достаточно сложная задача, в рамках которой центральное место занимает проблема достижения стратегического соответствия (интеграции), что в зарубежной литературе называется «моделью соответствия». Стратегическая интеграция необходима для придания целостности сообщению общей организационной стратегии кадровой стратегии. Общей целью этого процесса является достижение стратегического соответствия и согласованности целей политики управления кадрами и всей организацией. Механизм формирования кадровой стратегии современного предприятия с учетом логической взаимосвязи общей стратегии предприятия и стратегических направлений его кадровой политики подразумевает некоторый алгоритм действий, позволяющий разработать комплексный стратегический план по работе с персоналом с учетом специфики предприятия, поставленных им целей и параметров окружающей среды.

HUMAN CAPITAL AS A BASIS FOR ENTERPRISE DEVELOPMENT

B. A. VORONIN, doctor of law, professor,
I. P. CHUPINA, doctor of economics, professor,
Ya. V. VORONINA, senior lecturer,
Ural State Agrarian University
(42 K. Liebknehta Str., 620075, Ekaterinburg)

Keywords: human capital, competitive advantages, organizational efficiency, qualified personnel, motivational component, labor market.

This article provides an analysis of human capital. The creation of a well-motivated, fluidity-qualified and fluidity-able team, the goal aimed at a separate full-fledged return own potential, the rules contributes to the achievement of the enterprise shows high performance and suggests ways to ensure a profitable position in the market. Intellectual activity has become dominant, therefore, in this regard, human capital becomes a decisive factor in the development of the enterprise, the region in particular and the data of the state as a whole. The management and development of staff in a technical organization should be flexible, capable of changing the methods, forms and content in accordance with the electronic needs of the organization. Therefore, today more and more of your managers are convinced that your competitive advantage of the enterprise, first of all, is its staff. It is knowledge, level of training and qualification, identifying the features of the organization of work, continuous development and long-term stimulation of staff can be advantages that the tools are unattainable for competitors. The functioning of enterprises in the reserve of competitive market conditions causes an urgent need to implement the strategy of personnel development, as one of the main components of the overall strategy. Development of personnel strategy investment of the organization is a rather complex task, within which the Central place is occupied by the problem of achieving strategic compliance (integration), which in foreign literature is called the “model of compliance impact”. strategic integration is necessary to give the integrity of the message to the overall development of the organizational strategy of the personnel strategy. The overall goal of this process is achievement to affirm the strategic alignment and convinced the coherence of policy objectives of personnel management and the whole organization grows. The mechanism of General formation of personnel strategy termination of the modern enterprise, taking into account the logical assessment of the relationship of the overall strategy of the enterprise and actively strategic directions of its personnel policy therefore implies a certain algorithm of actions, the background allows you to develop a comprehensive external strategic plan for working with staff, taking into account the specifics of the enterprise, strengthening its goals and environmental parameters.

Положительная рецензия представлена А. Г. Мокроносовым, доктором экономических наук, профессором Уральского государственного экономического университета.

Введение

В деятельности отечественных предприятий стратегическое развитие человеческих ресурсов предполагает использование ключевых компетенций работников, то есть тех уникальных возможностей персонала, которые создают высокую стоимость и дифференцируют организацию от конкурентов для сохранения и получения конкурентных преимуществ организации, способствуют повышению организационной эффективности. Руководители современных предприятий недооценивают роль персонала в формировании и реализации стратегии деятельности. Создание хорошо мотивированного, квалифицированного и трудоспособного коллектива, нацеленного на полноценную отдачу собственного потенциала, способствует достижению предприятием высоких результатов деятельности и обеспечению выгодной позиции на рынке.

Цель и методика исследований

Целью исследования является анализ человеческого капитала с позиции стратегического развития предприятия и его конкурентных преимуществ. Управление персоналом должно соответствовать стратегии развития предприятия, защищать интересы работников и обеспечивать соблюдение законодательства о труде при формировании, закреплении и использовании персонала. Кроме того, ориентироваться на тенденции и планы развития организации, достижение основных ее целей и учитывать такие аспекты, как долгосрочное развитие организации, обеспечение рыночной функции независимости, получение квалификации соответствующих дивидендов, самофинансирование развития предприятия, сохранение финансового равновесия, закреплении достигнутых позиций на соответствующем рынке товаров или услуг [15].

Одной из причин недостаточного внимания к развитию персонала является то, что подготовка кадров в рамках предприятия требует собственных средств, которых не хватает у предприятия. Еще одна причина – нежелание управленцев тратить средства на обучение персонала из-за возможной смены работы сотрудников, то есть руководители боятся потерять вложенные средства и взамен не получить желаемого результата.

Интеллектуальная деятельность стала доминирующей, в связи с чем человеческий капитал становится решающим фактором развития предприятия, региона в частности и государства в целом. Согласно аналитическим данным, в США увеличение инвестиций на обучение в среднем на 10 % увеличивает производительность труда на 8,5 %, в то время как увеличение капиталовложений на 10 % увеличивает производительность труда на 3,9 %. На каждый доллар, вложенный в развитие производства в США,

приходится 85 центов, вложенных в развитие рабочей силы [4, 60].

Перед системой управления персоналом на предприятии стоят следующие задачи по переподготовке кадров и повышению их квалификации:

- выработка стратегии в формировании квалифицированного персонала;
- определение потребности в обучении кадров по отдельным его видам;
- правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения как важного условия качества обучения.

Результаты исследований

Система развития персонала и управления им в организации должна быть гибкой, способной изменять методы, формы и содержание в соответствии с потребностями организации. Поэтому сегодня все больше руководителей убеждены в том, что конкурентным преимуществом предприятия прежде всего является его персонал. Именно знания, уровень подготовки и квалификации, особенности организации работы, постоянное развитие и стимулирование персонала могут стать преимуществами, которые недоступны для конкурентов.

Таким образом, стратегическое управление персоналом является насущной необходимостью, которая обусловлена усилением конкурентной борьбы. Поэтому наряду с совершенствованием текущего управления персоналом на предприятиях целесообразно внедрять стратегическое управление, которое способно обеспечить формирование высококачественного капитала предприятий и объединить всю кадровую работу для реализации конкурентной стратегии предприятия, достижения конкурентных преимуществ.

Функционирование предприятий в конкурентных условиях рынка вызывает острую необходимость в реализации стратегии развития персонала как одной из основных составляющих общей стратегии. Разработка кадровой стратегии организации – это достаточно сложная задача, в рамках которой центральное место занимает проблема достижения стратегического соответствия (интеграции), что в зарубежной литературе называется «моделью соответствия». Стратегическая интеграция необходима для придания целостности сообщению общей организационной кадровой стратегии. Общей целью этого процесса является достижение стратегического соответствия и согласованности целей политики управления кадрами и всей организации [5].

При сравнении общей стратегии предприятия и кадровой стратегии можно найти точки их соприкосновения:

- кадровая стратегия является функциональной стратегией общей стратегии предприятия;
- кадровая стратегия должна быть интегрирована в общую стратегию предприятия;
- кадровая стратегия должна способствовать реализации общей стратегии предприятия, а не противоречить ей;
- кадровая стратегия должна иметь определенную гибкость и способность изменяться под воздействием внешних и внутренних факторов вне зависимости от общей стратегии предприятия;
- кадровая стратегия охватывает и реализуется через все подсистемы управления персоналом [14].

Роль функциональной стратегии заключается в поддержке общей деловой стратегии для содействия конкурентоспособности компании и создания управленческих ориентиров для достижения намеченных функциональных целей фирмы.

Формально процесс построения кадровой стратегии современного предприятия можно представить в виде функционала, он позволяет рассматривать ряд выполненных мероприятий в области управления персоналом за определенный промежуток времени для обеспечения достижения экономических и социальных целей предприятия, целей отдельных индивидов и их групп при заданных ограничениях ресурсов, факторов внутреннего и внешнего окружения прямого и косвенного воздействия предприятия и его организационной структуры.

Механизм формирования кадровой стратегии современного предприятия с учетом логической взаимосвязи общей стратегии предприятия и стратегических направлений его кадровой политики подразумевает некоторый алгоритм действий, позволяющий разработать комплексный стратегический план по работе с персоналом с учетом специфики предприятия, поставленных им целей и параметров окружающей среды. Суть его заключается в следующем. Имеется общая стратегия предприятия, сформированная под влиянием внешних и внутренних факторов, она определяет основные функции предприятия, необходимые для реализации поставленных целей, и, соответственно, формирует функциональные стратегии, в число которых входит стратегия управления персоналом. Затем под влиянием сложившихся организационно-экономических отношений внутри предприятия (характер производства, трудовые отношения, сложившиеся на предприятии, организационная культура, стиль руководства и т. п.) руководителями определяются основные цели и задачи кадровой политики, стратегические направления кадровой политики, составляется план мероприятий, сферы ответственности и сроки их реализации. На следующем этапе разработанная стратегия реализуется в процессе осуществления контроллинга соответствия

результатов реализации стратегии поставленным целям и оценивается полученный социально-экономический эффект [8].

По результатам анализа состояния элементов кадровой политики корректируется общая стратегия предприятия. Наличие обратной связи обуславливает возможность адаптации к внутренним и внешним изменяющимся условиям. Отрицательное значение какого-либо параметра означает, что данный сегмент является проблемным. Так, например, высокий уровень текучести кадров свидетельствует о недостаточной социальной эффективности кадровой политики.

Процесс разработки кадровой стратегии может осложняться нехваткой финансовых, материальных, интеллектуальных ресурсов, уровнем профессионализма руководителей и специалистов. Однако глубокий систематический анализ проблемного поля внутренней и внешней среды, на котором должен основываться стратегический выбор, позволит выявить сильные стороны предприятия и разработать меры, усиливающие его возможности в конкурентной среде за счет преимуществ в сфере персонала.

Теперь рассмотрим в целом состояние рынка труда в Российской Федерации за 2017 календарный год.

2017 год выдался непростым для рынка труда. В этом году 70 % соискателей признались, что испытывают проблемы с трудоустройством, время поиска работы увеличилось в среднем до 6 месяцев, работодатели нехотя связывались с кандидатами без опыта.

Тем не менее в течение года динамика рынка оставалась положительной, и зарплаты показывали медленный, но ровный, который в итоге составил 1–4 % в зависимости от сферы.

Больше всех заработали за 2017 год специалисты IT-сферы: здесь средний оклад держался на уровне 100 тысяч рублей. Зарплатный рекорд тоже установили IT-специалисты с зарплатой 600 тысяч рублей.

Сравнительно небольшие зарплаты от 15 до 25 тысяч рублей у линейного персонала, работников производства и торговли.

Уровень зарплаты сохраняет соотношение «чем больше город, тем выше зарплата». Это правило работает практически во всех случаях. Исключение составляют города и регионы с развитой нефтедобывающей промышленностью, а также сфера информационных технологий [12].

Самые высокие зарплаты по-прежнему в Москве. Средний уровень московского оклада в 2017 году – 46 000 рублей.

Выводы. Рекомендации

Росстат тоже подвел зарплатные итоги года. Согласно официальным данным, средняя зарплата россиянина в 2017 году составляет 38 900 рублей. Официальная инфляция равняется 2,5 %.

Динамика изменения средней зарплаты в России за 2017 год отображена на рис. 1.

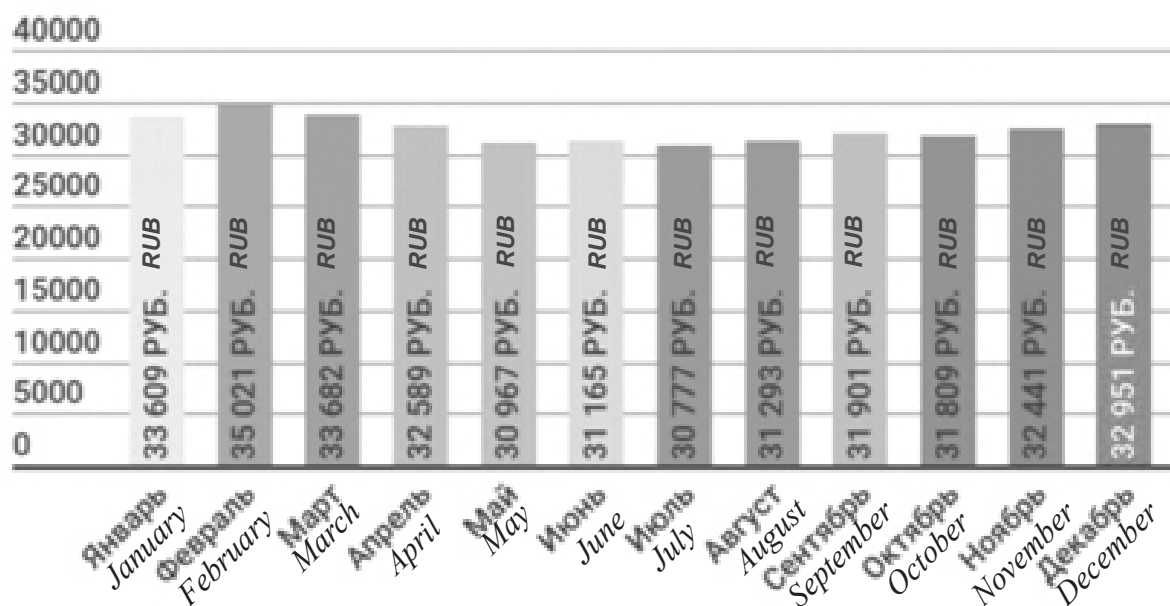


Рис. 1
Динамика изменения средней зарплаты в России в 2017 году
Fig. 1
Dynamics of changes in average wages in Russia in 2017

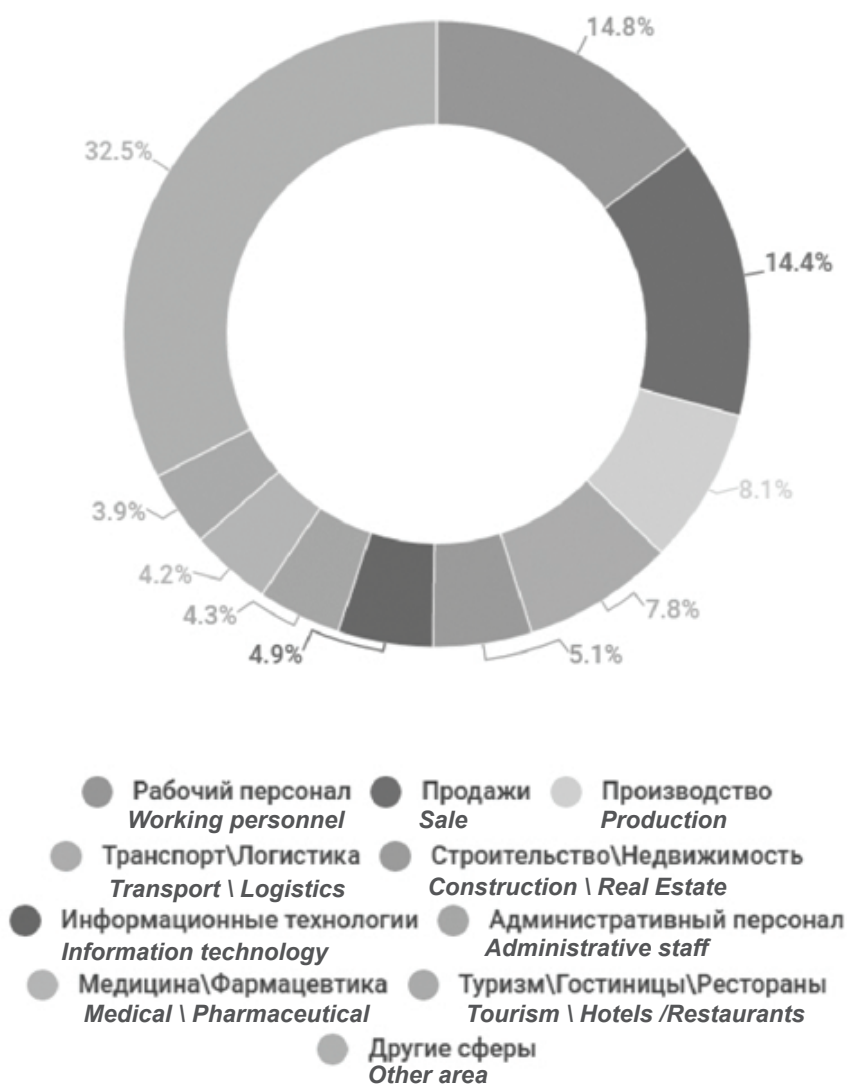


Рис. 2. Распределение вакансий по профессиям
Fig. 2. Replacing the Distribution of vacancies by occupations

После прироста в августе 2017 г. объем предложений рынка трудоустройства остался на том же уровне и в первый месяц осени.

В августе 2017 года база вакансий GorodRabot.ru увеличилась на 100 тысяч позиций, и в сентябре на сайте в среднем было доступно 1,3 млн вариантов работы по всей России.

Наиболее востребованные профессии России – в сфере продаж. Широкая распространенность торговли и большая кадровая текучесть объясняют бешеную популярность продавцов.

Чаше российские работодатели размещают вакансии для менеджеров по продажам, специалистов по работе с клиентами, продавцов-кассиров, мерчендайзеров и торговых представителей.

В 2017 году наблюдался рост количества предложений работы: в среднем на сайте было доступно 1,2 млн вакансий (для всей России). Особенно активно работодатели искали специалистов в сферах продаж и ИТ, рабочий персонал, работников производственной отрасли и транспортной сферы.

Мы выделяем 10 особенно активных сфер занятости, которые поставляют рабочие места на рынок.

В сентябре 2017 года 50 % вакансий поступили из индустрии рабочего персонала, сферы продаж, отрасли производства, транспортной и строительной сфер.

Основные отрасли – источники вакансий отображены на рис. 2.

Повысились требования к кандидатам: минимальный требуемый опыт работы увеличился до 3 лет, предпочтения отдавались в пользу многозадачных и многопрофильных соискателей.

Впервые за 2 года количество предложений работы для специалистов начального уровня выросло. Пока только на 8 %. Однако конкуренция среди «новичков» тоже растет. Например, в сентябре 2017 года количество соискателей без опыта в 3 раза больше, и на каждую вакансию с пометкой «Начало карьеры» приходится около 20 кандидатов.

По опросам работодателей, большинство ждет от 2018 года роста и стабилизации экономики. Однако не стоит ждать высоких зарплат. Несмотря на то что эксперты говорят о сохранении положительной динамики на рынке занятости, сегодняшний рост таким кажется лишь на фоне резкого падения показателей в 2015 г.

Литература

1. Быченко Ю. Г. Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала. – М. : Lambert Academic Publishing, 2016. – 532 с.
2. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. 2013. № 3. С. 23–27.
3. Васильев П. П. Концепция человеческого капитала как методологическая основа социальной политики. – Ростов-на-Дону : СКАГС, 2015. – 326 с.
4. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально-экономические проблемы (на примере Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 11. С. 60–62.
5. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. О подготовке кадров с высшим профессиональным образованием для АПК // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2 (132). С. 77–79.
6. Евграфова О. В. Проблематика человеческого капитала в социокультурном дискурсе: препринт. – Ростов-на-Дону : Российская таможенная академия, Ростовский филиал, 2013. – 60 с.
7. Кафидов В. В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала. – М. : Высшая школа, 2017. – 299 с.
8. Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. 2013. № 11. С. 17.
9. Минсер Д. Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings, 2004. – 214 с.
10. Михеева С. Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 1. С. 29.
11. Милль Дж. С. Основы политической экономии: Т. 1. – М. : Прогресс, 2011. – 325 с.
12. Погребинский В. А. «Новое направление» как школа российского институционализма // Экономический журнал. 2016. № 1. С. 176.
13. Сумарокова Е. В. Инвестиции в человеческий капитал // Высшее образование сегодня. 2014. № 3. С. 34.
14. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг // Наука сегодня: теория, практика, инновации: сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976–979.
15. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95–100.
16. Туроу Л. К. The Future of Capitalism: How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World / Пер. с англ. 2006. 195 с.

16. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – New York : Columbia University Press for NBER, 2014. – 210 p.
17. Schultz T. W. The Economic Value of Education. New York : Columbia University Press. 2013. 328 p.

References

1. Bychenko Yu. G. The innovative mechanism of sustainable human capital development. – Moscow : Lambert Academic Publishing, 2016. – 532 p.
2. Bychenko Yu. G. The most important indicator of human capital // Human resources. 2013. No. 3. – Pp. 23–27.
3. Vasiliev P. P. The concept of human capital as a methodological basis of social policy. – Rostov-on-Don : NCAPA, 2015. – 115 p.
4. Voronin B. A., Fateeva N. B. Provision of qualified specialists of agroindustrial complex with socioeconomic problems (on the example of Sverdlovsk region). 2014. No. 11. Pp. 60–62.
5. Voronin B. A., Fateeva N. B. On training with higher professional education for agriculture // Agrarian Bulletin of the Urals. 2015. № 2 (132). Pp. 77–79.
6. Evgrafova O. V. Problems of human capital in social and cultural discourse: preprint. – Rostov-on-Don : Russian Customs Academy, Rostov branch, 2013. – 60 p.
7. Kafidov V. V. Stimulation of the needs of entrepreneurs in the development of human capital. – Moscow : Higher school, 2017. – 299 p.
8. Kapelyushnikov R. I. Gary Becker's Economic approach to human behavior // USA: Economics, politics, ideology. 2013. No. 11. P. 17.
9. Mincer J. Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings, 2004. – 312 p.
10. Mikheeva S. G. Intellectualization of economy: innovative manufacturing and human capital // Problems of the theory and practice of management. 2013. No. 1. P. 29.
11. Mill J. C. Fundamentals of political economy: Vol. 1. – Moscow : Progress, 2011. – 219 p.
12. Pogrebinsky V. „A new direction“ as a school of Russian institutionalism // Economic journal. 2016. No. 1. P. 176.
13. Sumarokova E. V. Investments in human capital // Higher education today. 2014. No. 3. P. 34.
14. Chupina I. P. Formation of the overall marketing strategy of the University as a choice of educational services strategy // In the collection: Science today: theory, practice, innovation collection XI International scientific-practical conference. 2016. Pp. 976–979.
15. Chupina I. P. Creation of crisis management system in agricultural organization // Agrarian Bulletin of the Urals. 2017. No. 8 (162). Pp. 95–100.
16. Tourou L. C. The Future of Capitalism: How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World / Translate from English. 2006. – 154 p.
17. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York : Columbia University Press for NBER, 2014. – 187 p.
18. Schultz T. W. The Economic Value of Education. New York : Columbia University Press, 2013. – 318 p.