

УДК 332.024

Халиуллина Р.Ф. – аспирант

E-mail: khaliullina-r@mail.ru

Казанский государственный архитектурно-строительный университет

Адрес организации: 420043, Россия, г. Казань, ул. Зелёная, д. 1

**Управление человеческим капиталом,
как способ повышения реализации источников экономического роста региона
(на примере Республики Татарстан)**

Аннотация

В данной статье рассмотрены возможности повышения степени реализации источников экономического роста региона (на примере Республики Татарстан) посредством рационального управления человеческим капиталом, в рамках системы управления проектами. Дано определение понятия «Человеческий капитал», выявлена особая значимость в условиях развития экономики знаний, прямая причастность к формированию конкурентоспособности экономики региона. Управление человеческим капиталом подразумевает собой управление не только человеческими ресурсами, но и знаниями, навыками и прочими способностями персонала. Именно человек способен превращать информацию в знание, является связующим звеном, обеспечивающим наиболее эффективное использование ресурсов предприятия. Отсюда следует вывод о том, что именно человеческий капитал становится решающим фактором развития экономики региона, а управление человеческим капиталом в рамках системы управления проектами позволяет повысить производительность труда; степень реализации источников экономического роста региона (трудовых и природных ресурсов, основного капитала и технологии производства).

Ключевые слова: региональная экономика, экономический рост, управление проектами, человеческий капитал, регион, предприятие.

Одной из важнейших долгосрочных целей экономической политики любого региона, в том числе и Республики Татарстан (РТ), является стимулирование экономического роста, поддержание его темпов на стабильном и оптимальном уровне. Экономический рост, являясь составляющей циклического экономического развития, представляет собой выход экономики за пределы ранее существовавших производственных возможностей, переход ее к новому, более высокому уровню. Факторы, от которых зависит экономический рост региона, представлен двумя группами:

1. Факторы, делающие экономический рост физически возможным, а именно:

1) Наличие природных ресурсов в количественном и качественном аспектах.

Сочетание благоприятной климатической зоны региона с многообразием лесов, рек, наличием полезных ископаемых, наиболее ценные из которых: нефть, газ, битум, каменный и бурый уголь и так далее, закладывают фундамент для успешного развития экономики Татарстана. На рис. представлено сравнение структуры (по выручке) ста крупнейших предприятий мира, России и РТ в разрезе основных отраслей [5].

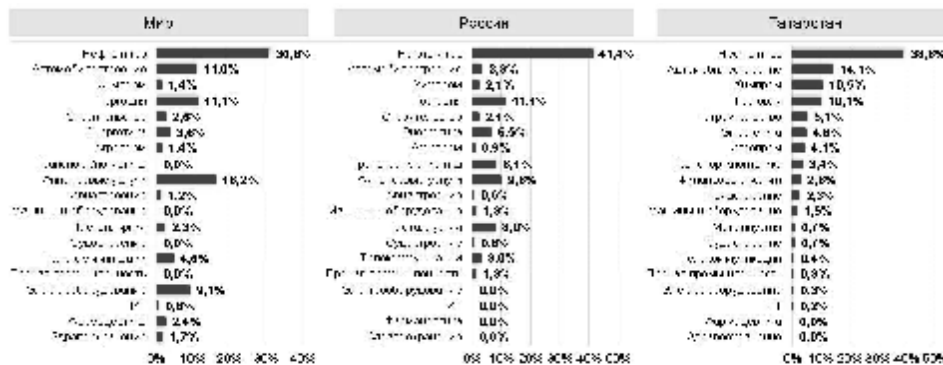


Рис. 1. Сравнение структуры (по выручке) ста крупнейших предприятий мира, России и РТ в разрезе основных отраслей

2) Количество трудовых ресурсов и их качественное состояние (образовательный и квалификационный аспекты). Население региона на первый квартал 2015-го года составляет 3, 86 млн. человек. Согласно данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан численность экономически активного населения в возрасте 15-72 лет, в среднем – 53,3 % от общей численности населения региона. Образовательный уровень населения республики достаточно высок, о чем свидетельствуют опыт разработки и реализации уникальных образовательных программ (например, «Алгарыш»), развитая сеть образовательных учреждений и так далее. Кроме того, в регионе образование позиционируется в качестве основного поставщика ресурсов для инновационного развития экономики.

3) Объем основных производственных фондов (капитала) и их техническое состояние (изношенность, производительность, надежность). Обеспеченность и эффективное использование основных фондов в рамках предприятий пропорциональна высокому качеству физической инфраструктуры и пространства, привлекающего бизнес и население в рамках экономики региона. В 2014 г. по итогам Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в российских регионах республика оказалась в пятерке субъектов Российской Федерации, обеспечивших благоприятные инвестиционные условия для развития предпринимательской деятельности. Активная инвестиционно-экономическая политика региона обеспечивает высокий уровень объема инвестиций в основной капитал. Период 2009-2013 гг. характеризовался динамичным ростом, в результате которого объем инвестиций в основной капитал в республике вырос в два раза.

4) Технология (ее новизна, внедряемость, быстрота ее смены, результативность, окупаемость). Активное внедрение государственных программ по поддержке инновационных идей, поддержка деятельности технопарков являются одним из приоритетных направлений экономики региона на протяжении многих лет. Успешным примером является строительство в регионе технопарков в сфере информационных технологий «IT-парк» (города Казань и Набережные Челны). Успешно функционирует особая экономическая зона (ОЭЗ) промышленно-производственного типа (ППТ) «Алабуга», ориентированная преимущественно на привлечение крупных инвесторов, а также представителей малого и среднего бизнеса. По состоянию на 2014 год на территории ОЭЗ ППТ «Алабуга» зарегистрировано 42 компании-резидента. Цель строительства ОЭЗ «Иннополис» – создание информационно-технологической столицы России, площадки развития лучших инновационных технологических решений.

2. Факторы, определяющие степень реализации источников экономического роста, то есть факторы-ограничители:

1) Степень полноты и эффективности использования производственных, природных и трудовых ресурсов. Высокие показатели степени полноты и эффективности использования ресурсов обуславливает внедрение и рациональное использование системы управления проектами на предприятиях. Проблемы внедрения и поддержания системы в «работающем» состоянии, несмотря на большой интерес к дисциплине «Управление проектами» в экономике региона на протяжении последних двух десятилетий, актуальны и в настоящее время. Управление проектами включает в себя: управление качеством, сроками и бюджетом предприятия; одна из основных функций системы управления проектами – управление человеческим капиталом (УЧК).

2) Эффективное и справедливое распределение растущего объема ресурсов и растущего объема реальной продукции.

3) Институциональные факторы, сдерживающие или стимулирующие экономический рост. К ним относятся, к примеру, правовые нормы (охрана труда, защита окружающей среды, борьба с преступностью и прочие) и так далее.

В целом экономический рост можно представить как результат воздействия двух обобщенных факторов, то есть вовлечения большего количества ресурсов и более эффективного их использования. Экономический рост предстает как результат умножения затрат труда на его производительность. Успешное развитие экономики региона напрямую зависит от производительности труда. Повышение

производительности труда, в свою очередь, возможно за счет повышения эффективности управления человеческим капиталом.

Человеческий капитал включает в себя:

1. высококвалифицированные трудовые ресурсы;
2. совокупность знаний, квалификаций, практических навыков и умений, идей;
3. систему ценностей и корпоративную культуру.

Из всех характеристик, составляющих потенциал человека, теория человеческого капитала исследует, в первую очередь, те, которые оказывают влияние на изменение доходов. УЧК позволяет выяснить, какой результат можно получить в сфере повышения прибыльности, продуктивности и общей эффективности благодаря развитию и привлечению всех сотрудников, необходимых предприятию, для достижения целей. Переоценить роль человека, а вместе с тем и человеческого капитала, в развитии экономики достаточно сложно.

Человек занимает центральное место в современных концепциях развития экономики предприятия, региона, страны, иными словами человеческий капитал является основополагающим фактором процветания как государства в целом, так и отдельных предприятий. При исследовании проблем управления в информационном обществе необходимо делать акцент, прежде всего, не на материальном процессе и материально-технических факторах, а на человеке и его характеристиках, данный факт также подтверждается в исследованиях отечественных и зарубежных ученых.

Следует отметить, что в условиях экономики знаний человеческий капитал становится важнейшим источником конкурентных преимуществ, как предприятия, в частности, так и региона, в целом. Экономический рост зависит от наличия в обществе высококвалифицированных кадров, способных к продуктивной деятельности и готовых взять на себя лидерство и риски. При этом успешная конкурентная борьба в экономике региона возможна лишь для тех предприятий, которые получили и развивают человеческие активы, позволяющие быстрее обучаться и эффективнее применять знания, реализовывать высокотехнологичные идеи, быть более интеллектуальными и гибкими в сравнении с конкурентами. В соответствии с теорией человеческого и интеллектуального капитала способность предприятия непрерывно осуществлять инновационную деятельность, которая создает конкурентные преимущества, основывается на постоянном развитии системы компетентностей и рациональном управлении данной системой. Управление человеческим капиталом в рамках системы управления проектами осуществляется в соответствии со стратегией конкретного предприятия с целью повышения его конкурентоспособности, соответственно, в рамках региона – со стратегией региона. К примеру, в настоящее время в РТ, строительная сфера (а именно проектирование и строительство линейных объектов) после проведения Всемирных студенческих соревнований (Универсиада – 2013) претерпевает время застоя. Произведенный в 2012-2013 гг. колоссальный объем работ по ремонту, реконструкции и строительству автомобильных дорог и искусственных сооружений, предопределяет значительное уменьшение выделения бюджетных средств на дорожные работы в последующие периоды. Данный факт обуславливает необходимость выхода предприятий дорожного хозяйства за пределы рынка республики, что, зачастую приводит и к необходимости освоения новых видов работ, не выполняемых ранее специалистами предприятия. На данном этапе, в условиях реальной экономики, а значит в условиях сжатых сроков, необходимо как можно быстрее мобилизовать ресурсы на освоение новых знаний, нормативов и стандартов, новых моделей работ, без отрыва от существующего производства. В данных условиях региональной экономики выживают наиболее гибкие предприятия, те, в которых успешно организована система управления проектами, с одной стороны, отвечающая за подбор нового квалифицированного персонала и развитие существующего, а с другой, за выполнение ранее не выполняемых видов работ в установленные договором сроки. Управляя человеческим капиталом на региональном уровне, необходимо создавать максимально благоприятные условия ведения бизнеса в Республике Татарстан для предпринимателей – субъектов, занимающихся свободной, инициативной деятельностью, связанной с риском,

направленной на получение прибыли. Лидеры бизнеса, наряду с инноваторами и креативным классом, – главные драйверы экономического роста. Создание благоприятных условий для их самореализации, победа в конкуренции с другими регионами за их привлечение и удержание – важнейший вызов.

Глобальная конкурентоспособность Республики Татарстан, согласно Стратегии социально-экономического развития региона до 2030 г., – это успех предприятий в глобальной конкуренции. Республика Татарстан должна быть открыта для крупнейших транснациональных корпораций, для партнерства с ними и организации ведения их бизнеса на территории республики; укрепиться в качестве площадки для их интеграции (в рамках полюса роста «Волга-Кама»). Привлечение в экономику региона крупнейших мировых игроков в качестве бизнес- и технологических партнеров является важным успехом глобальной конкуренции, это позволит предпринимателям из Татарстана включиться в международное разделение труда. Кроме этого, стимулирование региональных предприятий и предпринимателей к достижению более высоких позиций в рейтингах крупнейших компаний региона, страны и мира, немаловажная задача экономики региона.

Основные задачи управления человеческим капиталом предприятия:

1. Исследование внешней и внутренней среды предприятия, в том числе ее инновационного потенциала, на основе чего выявление потребности в человеческих активах.

2. Обеспечение эффективности инвестиций в человеческие активы. Разработка стратегии инвестирования в человеческий капитал и формирования необходимых ресурсов (например, график семинаров и тренингов, повышения квалификации). Задача предусматривает отбор проектов инвестирования в человеческие активы - проектов формирования и развития человеческого капитала за счет внутренних и внешних возможностей, сохранения знаний персонала, их преобразования в интеллектуальные активы предприятия, проектов выбытия трудовых ресурсов.

3. Обеспечение роста ценности человеческого капитала, осуществляемого, в основном, при помощи увеличения предприятиями эффективности методов работы с персоналом. Рост ценности человеческого капитала, как описывалось выше в примере о сложившейся ситуации на строительном рынке, может быть обеспечен и вследствие освоения новых видов работ. Приведенный выше пример о вынужденной необходимости дорожного предприятия выйти за пределы экономики региона, освоить новые виды работ, показывает, что, вложив материальные средства на обучение своего персонала, предприятие получило возможность выхода на совершенно новый уровень деятельности. Тем самым повысилась ценность человеческого капитала, а вместе с ним и ценность предприятия в рамках экономики региона.

4. Взаимодействие между смежными элементами, а именно разработка структуры предприятия с делегированием полномочий и связей между структурными единицами. Следует отметить, что в данном аспекте имеет место быть творческий подход к обеспечению взаимодействия различных элементов человеческого капитала, а именно тимбилдинг – модель корпоративного менеджмента, способ командообразования посредством организации спортивных, познавательно-культурных мероприятий, способствующих повышению командного духа персонала.

5. Непрерывность его кругооборота. Взаимозаменяемость персонала обеспечивает своевременная организация кадрового резерва. О повышении интереса в регионе к формированию кадрового резерва свидетельствуют, в частности, республиканский молодежный проект «Кадровый резерв».

6. Реализация эффективности перечисленных мероприятий.

7. Мониторинг и анализ проблемных вопросов, подготовка информации о неэффективных проектах, своевременном выходе и реинвестировании средств, в случае необходимости.

Основным источником развития человеческого капитала являются инвестиции в этот капитал. УЧК показывает возможность приобретения преимущества в человеческом капитале, объясняя, каким образом инвестиции в людей генерируют самые высокие доходы. Для того, чтобы определить приоритетные направления инвестиций в человеческие активы, используются различные критерии, среди которых степень их влияния на конкурентные

преимущества предприятия, значимость для заинтересованных сторон, эффективность вложения. Существует связь между инвестициями в человеческий капитал и эффективностью работы предприятия. К примеру, вложения в обучение персонала, приводят к увеличению производительности труда, что в свою очередь ведет к росту прибыли.

Человеческий капитал, как стратегически важная высококвалифицированная часть трудовых ресурсов, команда профессионалов, объединенная единой целью, – есть серьезное конкурентное преимущество, но главное, человеческий капитал есть источник прибавочной стоимости.

Многие исследователи предпринимали попытки дать количественную оценку влияния человеческого капитала на деятельность предприятия и процветание региона. Так, компания «Watson Wyatt» разработала собственную методику оценки связи между человеческим капиталом и прибылью акционеров. Результаты исследования показали, что стоимость акций предприятий, имеющих высокий индекс человеческого капитала, растет более высокими темпами, чем акции предприятий со средним и низким уровнем. Проведенные исследования также свидетельствуют о том, что улучшение системы мотивации и премирования позволяет увеличить акционерную стоимость на 16,5 %, повысить комфортность рабочей среды и улучшить условия труда на 9,0 %. Улучшение внутрфирменных коммуникаций дает рост акционерной стоимости на 7,1 %, а совершенствование политики и стратегии предприятия в области найма и закрепления персонала позволяют повысить стоимость акций на 7,9 %.

В целом, проведенные многочисленные исследования с применением методов математической статистики подтверждают взаимосвязь между инвестициями в человеческий капитал и показателями эффективности деятельности предприятия. Что позволяет сделать вывод об очевидной необходимости формирования и развития систем управления, ориентированных, прежде всего, на активизацию использования человеческого фактора. При этом особое внимание нужно уделять не простому получению результата от использования интеллектуальных способностей человека, а саморазвитию и возможностям самосовершенствования человеческих навыков. Поиск путей активизации человеческого капитала, организация управления внутри предприятия с учетом социально-психологических особенностей сотрудников является одним из решающих условий повышения эффективности деятельности любой фирмы в современной экономике.

Таким образом, исследование роли человеческого капитала в обеспечении экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий, а вместе с тем и экономики региона, позволяет сделать вывод о том, что одним из основных способов повышения степени реализации источников экономического роста региона является управление человеческим капиталом. Рассматривая предприятия региона, в которых не внедрена система управления проектами, или находится на стадии внедрения и еще не работает, приходим к выводу, что, вероятнее всего, основные фонды, человеческие ресурсы, исходная продукция предприятия реализуются не в полной мере. Внедрение системы управления проектами позволяет систематизировать планирование рабочих процессов и задач, распределять нагрузку в зависимости от возможностей и кадровых аспектов персонала, контролировать выполнение работ в соответствии с запланированными сроками, проводить срез данных на определенную дату или период времени по проблемным вопросам, возможным рискам, а также анализировать возможные пути решения возникающих затруднительных ситуаций. Особое место в системе управления проектами занимает управление человеческим капиталом, подразумевающим собой управление не только человеческими ресурсами, но и знаниями, навыками и прочее. Рациональное управление человеческим капиталом в рамках системы управления проектами отвечает на вопрос: «Насколько успешно осуществляется управление человеческими активами, в полной ли мере организовано использование его возможностей». Именно человек способен превращать информацию в знание, является связующим звеном, обеспечивающим наиболее эффективное использование ресурсов предприятия, которые могут быть использованы для повышения конкурентоспособности не только предприятия, но и экономики региона в целом. Систематизация новых знаний и

выработка управленческих решений, направленных на повышение конкурентоспособности является прерогативой человека. Поскольку сейчас предприятия покупают одно и то же оборудование у одних и тех же глобальных поставщиков, то технологии, которые могут дать предприятию конкурентное превосходство, заключаются не только в уникальном оборудовании, недоступном для конкурентов, а, в первую очередь, в умах работников предприятия, знающих, как использовать это оборудование особым или более эффективным способом. Данный факт позволяет сделать вывод о том, что именно человеческий капитал становится решающим фактором развития экономики региона, а управление человеческим капиталом в рамках системы управления проектами позволяет повысить производительность труда; степень реализации источников экономического роста (трудовых и природных ресурсов, основного капитала и технологии производства) региона.

Простая и в то же время емкая формулировка «Производительность – от человека» как нельзя точно выражает основное условие эффективной работы преуспевающих предприятий региона. Многочисленные исследования свидетельствуют о том, что предприятия, эффективно управляющие человеческим капиталом, как правило, достигают более высокого уровня финансового роста, чем их конкуренты.

Список библиографических ссылок

1. Краковская И.Н. Человеческий капитал организации как фактор ее инновационного развития: управление по стадиям жизненного цикла // Креативная экономика, 2011, № 1 (49). – С. 60-67.
2. Майкова С.Э., Окунев Д.В. Ценность человеческого капитала в развитии современной организации. – Саранск: Издательство Мордовского университета, 2009.
3. Дубик Е.А., Митяков С.Н. Инвестиции в человеческий капитал на разных стадиях жизненного цикла // Креативная экономика, 2013.
4. Дубик Е.А. Состояние и развитие инвестиционной деятельности отраслей экономики на разных уровнях управления (на примере России, Приволжского федерального округа и Нижегородской области) // Экономические науки, 2012.
5. Стратегия социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года (версия 22.01.15). – Казань, 2015.
6. Гогитидзе М.В. Концепция корпоративного управления человеческим капиталом // Проблемы современной экономики, 2010, № 3 (35).
7. Долгопятова Т.Г. Корпоративное управление в российских компаниях: роль глобализации и кризиса // Вопросы экономики, 2009, № 6. – С. 83-96.
8. Носкова К.А. Современные тенденции управления человеческим капиталом // Гуманитарные научные исследования, 2013, № 2.

Khaliullina R.F. – post-graduate student

E-mail: khaliullina-r@mail.ru

Kazan State University of Architecture and Engineering

The organization address: 420043, Russia, Kazan, Zelenaya st., 1

Human Capital Management as a way to improve the implementation of the sources of economic growth in the region (on the example of the Republic of Tatarstan)

Resume

In the knowledge economy human capital is becoming a major source of competitive advantage, as businesses in particular and the region as a whole. The article deals with the feasibility of the sources of economic growth in the Republic of Tatarstan-based project management systems, namely, human capital management at the enterprises of the region.

Implementation of sources of economic growth, of course, requires an extremely efficient operation of enterprises achieved an improvement of project management system. As one of the main functions of the project management system is considered human capital management, which is the main link resources of the region's economy, a modernizer of ideas, a source of competitiveness. Economic growth depends on the availability of highly qualified personnel in a society capable of productive work and ready to take the lead and risks.

Rational management of human capital in the framework of the project management system will improve the productivity of labor, the degree of implementation of the technology of production of fixed capital and other resources. Experience and methodology of such an approach to economic growth through the prism of human capital management is undoubtedly useful for the staff of enterprises in various sectors of the economy in the region, including the construction sector.

Keywords: regional economy, economic growth, project management, human capital, economic growth, region, enterprise.

Reference list

1. Krakowskaya I.N. Human capital as a factor in the organization of its innovative development: management by life-cycle stages // *Creative Economy*, 2011, № 1 (49). – P. 60-67.
2. Maikova S.E., Okunev D.V. Value of human capital in the development of the modern organization. – Saransk: Publishing Mordovia University Press, 2009.
3. Dubik E.A., Mityakov S.N. Investment in human capital at different stages of the life cycle // *Creative Economy*, 2013.
4. Dubik E.A. Status and development of investment activity sectors of the economy at different levels of government (for example, Russia, the Volga Federal District and Nizhny Novgorod region) // *Economics*, 2012.
5. Strategy for Socio-Economic Development of the Republic of Tatarstan until 2030 (version 22.01.15). – Kazan, 2015.
6. Gogitidze M.V. Concept of corporate human capital management // *Problems of Modern Economics*, 2010, № 3 (35).
7. Dolgopyatova T.G. Corporate governance in Russian companies: the role of globalization and crisis // *Problems of Economics*, 2009, № 6. – P. 83-96.
8. Noskov K.A. Modern trends in human capital management // *Humanities research*, 2013, № 2.