

ИННОВАЦИОННОЕ СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Доскалиева Б.Б.

д.э.н., профессор

Букенова А.А.

магистр, ст. преподаватель

Карагандинский экономический
университет Казпотребсоюза

Кадровый потенциал, существующий в Казахстане, является ядром имеющегося в стране человеческого капитала, который требует в дальнейшем инновационных преобразований. Соответствие требованиям наукоемкой экономики обосновывает новизну и модернизацию существующей научно-теоретической базы по вопросам управления персоналом и становления кадрового потенциала для решения новых задач, особенно на микроуровне экономики.

Новые преобразования в развитии экономики и возрастающая роль человеческого фактора значительно расширяют возможности инновационного развития кадрового потенциала компаний. Инвестиции в человеческий капитал, возрастающая потребность в опытных и квалифицированных специалистах на предприятиях определяют необходимость в подготовке специалистов с инновационным типом мышления с целью интенсивного развития инновационной экономики.

Именно поэтому инновационное содержание кадрового потенциала имеет стратегическое значение и является одной из важнейших характеристик устойчивого развития и роста предприятий в национальной экономике.

Инновационный процесс в последние десятилетия связан с формированием нового типа экономического развития, основанного на непрерывном изменении производственной базы и характера выпускаемой продукции, на непрерывном создании принципиально новых технологий и новых видов товаров и услуг. В условиях глобализации, ужесточившей конкуренцию на мировых рынках актуализирующей проблему конкуренции новизны и качества, инновации превратились в главный вектор экономического развития. [1]

Инновационный тип развития изменил характер протекания производственных процессов. Основная часть инновационных сдвигов генерируется в процессах деятельности людей, за пределами сферы массового производства, либо в сфере разработки идеи товара и услуги, либо в сфере реализации продукта на рынке. Процессы массового производства становятся всё более прозрачными, оптимизированными, доступными для копирования. Учеными и практиками уже осознано, что роль материальных факторов становится всё более опосредованной, зависимой от органически включенного в народнохозяйственную структуру созидания человеком новых идей организационного, научного, технического характера.

Осмысление о новой роли человека в экономическом развитии высказал Т.Шульц [2], опираясь на исследования Э.Денисона [3]. Последний доказал на большом статистическом массиве данных, что только половина прироста валового национального продукта, полученного США в XX веке была произведена за счет технических нововведений и производственного оборудования. Осмысление мировым научным сообществом новой роли человека в производственном процессе и теоретическое обобщение этой новой социально-экономической формы реализации способностей человека к труду ввело в мировую науку категорию «человеческий капитал».

Нельзя не отметить, что научная мысль в предыдущие эпохи, так или иначе, признавала значение уровня профессиональной подготовки рабочей силы для процесса производства.

Истоки данной концепции прослеживаются в трудах классиков экономической науки, так как мысль о том, что рабочая сила является одним из факторов производства, а процесс воспроизводства в широком аспекте включает не только воспроизводство товаров, но и рабочей силы раскрывается в трудах А.Смита, К.Маркса, Дж.Стюарта Милля и многих других теоретиков.

Особенное значение в рассмотрении экономической категории человеческого капитала, процесса его воспроизводства имеют взгляды и теоретические положения К.Маркса, которые изложены им во многих трудах.

По сути К.Маркс считал, что работник обладает собственностью на свою рабочую силу, которая будучи товаром, путем купли-

продажи отчуждается от работника, приобретая форму переменного капитала, принадлежащего работодателю. «Мы должны проводить следующее различие: рабочая сила в руках рабочего является товаром, а не капиталом; ею обуславливается доход для него лишь постольку, поскольку он может постоянно повторять её продажу; в качестве капитала она функционирует после продажи в руках капиталиста, во время самого процесса производства. Именно купля-продажа рабочей силы определяет её в качестве элемента капитала, вследствие чего капитал представляется создателем товаров».[4] В современной экономической энциклопедии, опубликованной под редакцией Л.И.Абалкина, капиталом называется то, «что способно приносить доход». Р.М.Нуреев, в своих трудах приводит значение капитала в широком смысле слова – это любой ресурс, создаваемый с целью производства большого количества экономических благ. [5]

Это наиболее общие понятия, рассматривающие капитал как технический фактор с точки зрения его роли в процессе производства, а не капитал, как категорию общественных отношений.

Если же всё же рассуждать в русле политэкономии, то есть в контексте общественных экономических отношений, то очевидно, что фактически рабочая сила, не будучи капиталом при её продаже, становится таким в распоряжении предпринимателя, когда используется в процессе производства. Рабочая сила, будучи товаром, имеет стоимость и потребительную стоимость. Стоимость рабочей силы сводится к стоимости жизненных благ рабочего и его семьи. Естественно, что рабочего интересует такой уровень заработной платы, который позволил бы ему приобрести необходимый объем жизненных благ. Так что рабочего, интересует цена своей способности к труду – заработная плата.

С позиции же концепции «человеческого капитала» человек с получением образования становится как бы владельцем двух факторов: труда и человеческого капитала. Каждый из них создает предельный доход, составляющий в сумме заработную плату. Причем меньшая её часть (неизвестно какая) поступает работнику за обычный труд, а большая – приносится человеческим капиталом. Другими словами заработная плата современного работника рассматривается как сочетание рыночной цены простого труда и рентного дохода от вложения в человеческий капитал. Но механизм

формирования рентного дохода также остается не проясненным, как и разделение дохода работника на доход от простого труда и доход от ренты на человеческий капитал [6]

В то же время, необходимо отметить, что научная мысль, согласившись с трактовкой «человеческий капитал», сосредоточилась на образовании и инвестициям в образование, как основном факторе, определяющем ценность человеческого капитала в условиях рынка. Классики направления Э.Дэнисон, Т.Щульц, Г.Беккер, Л.Туроу, Дж. Минцер, И.Хигучи сосредоточились в своих исследовательских программах именно на установлении взаимосвязи между уровнем образования отдельного работника и получаемыми от этого выгодами как им самим, так и всем обществом.

Образование и здравоохранение считаются факторами длительного действия, так как продуктом процесса образования является качественно новая рабочая сила с высоким уровнем квалификации, способная к труду большой сложности и на большем временном промежутке.

При такой трактовке мы выходим на понятие человеческого потенциала, который является основным показателем уровня социально-экономического развития общества в современном мире и признается всеми международными организациями: ПРООН, МОТ и другими.

Безусловной новизной методологического подхода основателей теории человеческого капитала является формирование ими нового взгляда на развитие экономики в 20 веке. Традиционно в рамках научных исследований изучение факторов, формирующих рабочую силу (таких как образование, здравоохранение, демографические тенденции) не проводилось в рамках инвестиционного подхода.

Теория человеческого капитала выделила проблему «инвестиций в человеческий капитал» и ввела показатели, охватывающие весь жизненный цикл работника (такие как пожизненные заработки, уровень здоровья и др.)

Народнохозяйственный уровень обосновывает макро-эффект от вложений в человеческий капитал. По мнению Г.Мюрдаля экономисты долго были «склонны игнорировать инструментальную ценность таких вложений, по той причине, что эффект, получаемый от улучшения качества населения слишком рассеян, проявляется долгое время спустя и трудноизмерим. Однако, в конце 20 века

группа специалистов Всемирного банка обосновала *расширительную концепцию национального богатства*, выделив в нем три основные составляющие: человеческий капитал; природный капитал; воспроизводимый капитал (основные производственные и непроизводственные фонды, оборотный капитал, домашнее имущество).

Эта концепция методологически опирается на теорию Т.Шульца о человеческом капитале, как о накопленных в стране затратах на воспроизводство рабочей силы независимо от источника их покрытия (семейные бюджеты, текущие издержки производства, государственные расходы на социальные нужды). Результатами таких инвестиций являются: накопление способности человека к труду, его созидательная деятельность в обществе, поддержание самой жизни и здоровья людей.[2]

Он также обосновал необходимость расширительной трактовки ряда категорий воспроизводства, особенно накопления. (В текущей системе СНС большая часть затрат на воспроизводство человеческого фактора отражается в составе показателей текущего потребления, таких как фактическое конечное потребление, трансферты государства и корпораций в денежной форме, натуральные трансферты государства и т.д.) Т.Шульц предположил, что из производимого в обществе продукта на накопление человеческого капитала используется уже не $\frac{1}{4}$, как считали ученые в начале 20 века, а $\frac{3}{4}$ от общей его величины.

Результаты анализа национального богатства, основанные на теоретических изысканиях и открытиях Т.Шульца, Э.Дэнисона и других, отразили процесс, который идет в экономических системах с середины 20 века - становление новой роли человеческого капитала в современной экономике. Возрастание роли человеческого капитала явилось реакцией на изменения в технологических процессах, которые стали обновляться не раз в 35-40 лет, как ранее, в среднем через 10-8 лет. В начале 21 века средний период обновления технологий и техники сократился до 4-5 лет, а в наиболее развитых отраслях до 2-3 лет. Это естественно отразилось на требованиях к работнику. Если в 19-начале 20 века от подавляющего числа профессионалов требовалось усвоить определенный круг знаний, навыков и умений и исполнять свои

обязанности в соответствии с раз навсегда определенным порядком, то во второй половине 20 века требования стали другими. Сегодня от работника требуется творческий подход к своим профессиональным знаниям и обязанностям, умение усваивать новые методы профессиональной деятельности

Инновационный тип развития обусловил особенности формирования и функционирования человеческого ресурса в современной экономике: непрерывная связь образования с производственной деятельностью на протяжении всей трудовой жизни – непрерывное переобучение; значительный творческий элемент в процессах труда, т.е. не просто накопление новых знаний и навыков в процессе трудовой деятельности, но и умение их творчески применять, т.к. выработать новые методы и приемы в повседневной работе;

требование непрерывного образования и активизации творческих возможностей относится не только к отдельным работникам, но и коллективу в целом. То есть речь идет о формировании интеллектуального капитала фирмы, как части её неосязаемых активов. (Такие активы включают две структурные части: совокупность знаний и умений работников вкупе с их творческими способностями и культурой фирмы и структурный капитал фирмы: её информационные базы, организационная система, принадлежащие ей патенты и торговые марки.); базовым принципом управления инновационным процессом, как на уровне фирмы, так и на уровне государства становится принцип синергетики, который реализуется в управлении знаниями (knowledge management): управлении потоком информации технологического, патентного, рыночного характера, что предъявляет специфические требования и к работникам и к менеджерам.

Интеллектуальный капитал фирмы и страны в целом становится необходимой предпосылкой для включения фирм и стран в мировое экономическое пространство с наибольшей выгодой для страны и уровня жизни её граждан. В числе четырех основных детерминант, включенных М.Портером в «национальный ромб» конкурентоспособности, фактор человеческого капитала является обязательной его частью, определяющей конкурентоспособность страны в мировой экономической системе. Полноценное и продуктивное участие страны в новой экономике, которая растет в

мировых масштабах, невозможно без современного качества человеческого капитала. Эффективная реализация человеческого капитала в условиях глобализации экономической жизни немыслима без включения в инновационные сети, которые являются особенностью глобальной системы разделения труда.

Производительный потенциал новейших технологий зависит от качества систем подготовки кадров от уровня квалификации, который они обеспечивают. Фактически овладение высококачественными профессиональными навыками и компетенциями и креативное их совершенствование становится необходимой реакцией на изменения технологии производства, динамично меняющегося требования к качеству и производительности труда.

Особенности организации инновационного процесса в современных экономических системах в условиях глобализации научных контрактов, финансовых потоков, производственных и маркетинговых сетей создают своеобразные центры притяжения инновационной деятельности, стягивая к себе человеческий и вещественный капитал. Как обобщают эксперты ООН, усиление конкуренции заставляет фирмы специализироваться в основной сфере своей компетенции и полагаться больше, чем ранее, на кооперацию с внешними партнерами (поставщиками, покупателями и даже конкурентами). Возможности сетевых связей побуждают ТНК проводить операции в рамках кластеров фирм... Кластеры – это сосредоточение фирм одной или нескольких отраслей, в которых используется эффект синергии, возникающий в результате взаимодействия конкурентов, поставщиков и потребителей в рамках сети.

При этом значимость сложившихся в стране системы образования, научной базы, информационных сетей, институтов и культуры резко возрастает. М. Портер пишет об этом явлении так: «Глобализация ведет к парадоксу. Велик соблазн предположить, что страна базирования уже не играет роли в обеспечении международного успеха её фирм. На первый взгляд фирмы стали важнее страны. Но на самом деле конкурентоспособность передовых отраслей всё больше определяется особыми знаниями, навыками и уровнем инноваций, которые всё больше воплощаются в квалифицированной рабочей силе и организационных механизмах. Процессы подготовки квалифицированных трудовых

ресурсов, как и некоторые важные факторы, влияющие на темпы инноваций, детерминированы местным происхождением. Парадоксально, но более открытая глобальная конкуренция увеличивает значимость местной базы».

Содержание современной парадигмы социально-экономического развития определяется тем, что исходной предпосылкой и одновременно главным результатом национального богатства страны является накопленный обществом уровень профессиональной компетентности, творческой и предпринимательской активности, здоровья и качества жизни населения. [7]

В связи с этим, серьезные обязанности возникают у государства в связи с обеспечением экономики и конкурентоспособных кластеров человеческими ресурсами соответствующего качества. Становление высокотехнологичных отраслей и современного уровня сервиса диктует высокий уровень образования, профессионального мастерства, знаний и культуры, умения обращаться с современной техникой. Высокий уровень образования и формирование умения развивать свой потенциал является необходимой предпосылкой адаптации работника к перманентному процессу совершенствования процессов производства. Для того, чтобы осуществлять такую сложную деятельность, человеку нужно не только креативное образование, но и качественное здравоохранение, возможность мобильности рабочей силы, наличие информационных полей и умение с ними работать и другие условия. Поэтому образование, здравоохранение, профессиональная подготовка, поиск экономически значимой информации, мобильность рабочей силы, воспитание и уход за детьми относятся западными экономистами к основным направлениям «инвестиций в человеческий капитал».

Инвестиционные потоки государства в человеческий капитал проходят через социальную сферу, значение которой в связи с этим, во-первых, возросло, а во-вторых, приобрело новое содержание. Ранее социальную сферу рассматривали скорее как необходимость государственного патернализма для социально-уязвимых членов общества, поскольку все остальные его слои могут воспользоваться частным образованием, здравоохранением и т.д. На современном же этапе необходимо обеспечить высокий уровень социальной инфраструктуры для всех, сделать её

доступной для каждого члена общества, чтобы обеспечить высокое качество человеческого потенциала для нации в целом, а не только для её отдельных групп.

Результатом развития современных конкурентоспособных стран является наличие инновационных систем и человеческого потенциала, способного эти системы поддерживать и развивать. Несмотря на концептуальную незавершенность теории человеческого капитала, причинно-следственная связь между уровнем образования, здоровья и мобильности человеческого ресурса и уровнем конкурентоспособности национальной экономики научно обоснована и признана мировым сообществом.

Именно поэтому инновационное развитие кадрового потенциала имеет стратегическое значение и является одной из важнейших характеристик устойчивого развития и роста предприятий.

Список литературы:

1. Н.Иванов. Человеческий капитал и глобализация. // МЭ и МО, № 9, С.19-31.
2. Schulz Th.W. Investment in Human Capital. The Role of Education and Reserarch. The Free Press. – N.Y, 1971, - p.272.
3. Дэнисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста. – М., Прогресс, 1971. – 654с.
4. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч.,т.25, ч.2, С.8.
5. Экономическая энциклопедия/ Гл.ред. Л.И.Абалкин, М., 1999, с.271.
6. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки// МЭ и МО, 2001, № 12, С.45-46.
7. Б.Б.Доскалиева. Проблемы развития социальной сферы в условиях кризиса. Караганда,