

развитых зарубежных стран авторами выделены основные черты:

1. Наиболее развит рынок аренды в Нидерланды, США, Великобритания, Канада, Австралия; менее развит: в Китае, Украине, Бразилии, Аргентине.

2. Основной целевой сегмент арендаторов – это студенты, иногородние и иностранные сотрудники организаций, внутренние и внешние мигранты, приезжающие в надежде найти хорошую работу, семью с доходом, не позволяющим приобрести жилье в собственность.

3. Основной рынок долгосрочной аренды формируют столичные города и крупные индустриальные мегаполисы.

4. Выделяют три основных типа арендуемого жилья: государственное, кооперативное и частное с соответствующими управляющими: органы власти, кооперативы и владельцы жилья.

5. Государство является неэффективным собственником и управленцем жилищного фонда. Прослеживаются две тенденции: передача государственного жилья в частные руки (Великобритания); передача управления государственным жильем на уровень региональных и муниципальных властей (Чехия, Канада, Австралия).

6. Государство уделяет большое внимание развитию арендного жилья и рыночным методам регулирования рынка жилищного найма.

Литература

1. Петрухина Е.А., Петрухин А.Б. Актуальность развития механизма доходных домов в Ивановской области./ Известия высших учебных заведений. Серия: «Экономика, финансы и управление производством», - ИГХТУ, № 01(23)/2015 г., с. 54-61.
2. Петрухина Е.А. Формирование рынка арендной недвижимости как вариант решения жилищной проблемы./ Известия высших учебных заведений. Серия: «Экономика, финансы и управление производством», - ИГХТУ № 01(15)/2013 г., с. 86-93.
3. Проект «Российский дом будущего». Арендное жилье. Историческая основа и опыт зарубежных стран [электронный ресурс], - Режим доступа: http://www.rusdb.ru/dom/zhilpolit/arenda/arendnoe_zhilie/. - Загл. с экрана.
4. Ра эксперт – рейтинговое агентство [электронный ресурс], - Режим доступа: www.raexpert.ru. - Загл. с экрана.
5. Ромир - крупнейший российский холдинг, специализирующийся на исследованиях различных рынков и сфер жизни общества [электронный ресурс], - Режим доступа: <http://www.romir.ru>. - Загл. с экрана.

УДК 65.012

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Погожева Светлана Юрьевна (svetlana.pogozheva@engec.ru)

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

В статье рассмотрены и систематизированы основные подходы к управлению человеческим капиталом на промышленном предприятии. На основе данных подходов автором разработана классификация методов управления человеческим капиталом на промышленном предприятии.

Ключевые слова: человеческий капитал, промышленное предприятие, методология и методы управления, социально-экономическая система.

Результаты деятельности промышленных предприятий зависят от эффективности управления используемыми ресурсами, ключевым из которых в современных условиях является человеческий капитал. Характерное для современной российской экономической мысли многообразие взглядов на сущность и структуру человеческого капитала находит отражение в отсутствии единого подхода к управлению им.

Большинство авторов придерживаются точки зрения, что система управления персоналом на предприятии непосредственно отвечает за формирование и развитие человеческого капитала, приравнивая тем самым методы управления персоналом к методам управления человеческим капиталом [3, 6]. Признавая отчасти

справедливость данного подхода, основанного на том, что именно работники предприятия являются носителями неотчуждаемого человеческого капитала, следует, однако, отметить его ограничивающее действие на возможности применения концепции человеческого капитала при управлении промышленным предприятием.

Во многих работах внимание фокусируется на методах управления отдельными элементами человеческого капитала или воздействующими на них факторами. В частности, наиболее часто встречаются исследования, посвященные изучению методов управления денежными потоками, связанными с человеческим капиталом, – инвестициями и доходом, получаемым от их вложения [4, 7]. Также популярно изучение ме-

тодов развития человеческого капитала – прежде всего его ключевой составляющей – компетенций, рассматриваемых в качестве основного источника инновационного развития предприятия [8]. Управление развитием человеческого капитала обычно рассматривается с позиций концепции непрерывного обучения на предприятии и реформирования системы образования и науки в России [1]. В качестве отдельного направления можно также выделить исследование методов измерения и оценки человеческого капитала, которое, в целом, представляет собой непростую задачу, требующую разрешения проблемы ограниченных возможностей количественного анализа при изучении человеческого капитала [9].

Множество подходов и разнообразие методов управления человеческим капиталом обусловлено сложностью природы последнего, представляющего собой одновременно антропологическое и социально-экономическое явление.

Для эффективного управления человеческим капиталом, а именно – максимальной реализации заложенного в нем потенциала для достижения стоящих перед промышленным предприятием целей, - представляется необходимым не ограничиваться одним, а использовать несколько основных подходов к управлению человеческим капиталом.

Прежде всего, как было отмечено ранее, нельзя отказываться от методологии и методов, получивших развитие в «классической школе управления персоналом», представленной работами А. Файоля, Л. Урвика, Э. Мэйо, А. Маслоу и др. [2]. Концепция управления человеческим капиталом должна быть интегрирована в кадровую стратегию и кадровую политику предприятия, методы управления персоналом должны служить выполнению функций и решению задач управления человеческим капиталом. Это означает, что развивать методологию управления человеческим капиталом на промышленном предприятии надо, в том числе, и на основе развития подхода, заложенного «классической школой управления персоналом».

Следующим традиционным подходом менеджмента, который необходимо перенести в сферу управления человеческим капиталом, является ресурсный подход, разделяющий методы управления по используемым ресурсам. Наиболее часто встречается разделение методов управления на административные, экономические и социально-психологические [5].

Инвестиционный подход к управлению человеческим капиталом останется актуальным всегда, поскольку он лежит в основе концепции человеческого капитала, рассматривающей работников предприятия как его актив, как создателей добавленной стоимости, а не в качестве

источника расходов, как было принято в концепции управления человеческими ресурсами.

Ключевым исследовательским направлением в области управления инвестициями в человеческий капитал является четкое подтверждение взаимосвязи между долгосрочными вложениями, а также текущими затратами на человеческий капитал, и успешными результатами деятельности предприятия, для чего необходимо разрабатывать и применять методы измерения человеческого капитала и методы оценки экономической эффективности его использования.

Системный подход к управлению человеческим капиталом на предприятии мы считаем основополагающим, именно он позволяет сочетать другие подходы друг с другом. При исследовании явления человеческого капитала, в целом, данный подход позволяет использовать «функционально-структурно-коммуникационную методологию», заключающуюся, согласно В.В. Исаеву, в том, что система рассматривается как целостность с точки зрения трех аспектов:

- функционирования (изменения, «способа жизни системы»);
- организации (стабильности, «состава системы как целостного образования»);
- коммуникации («способности включения системы как целого в другие целостности», «изменения связей и правил преобразования в процессе создания системы») [5, с. 23-24].

Согласно авторской точке зрения, человеческий капитал промышленного предприятия – это система взаимосвязанных человеческих капиталов работников предприятия, представляющая собой их коллективные компетенции, здоровье, культуру и опыт, сформированные в результате инвестиций и накопленные в процессе обучения и трудовой деятельности, развиваемые и используемые на предприятии для решения конкретных производственных задач.

На основе данного подхода к рассмотрению человеческого капитала предприятия, в его структуре мы выделяем следующие основные подсистемы:

- капитал здоровья (психическое и физическое здоровье работников предприятия);
- капитал компетенций (знания, навыки, умения, способности работников предприятия, в т.ч. новаторские, творческие, организаторские);
- капитал культуры (культура, в т.ч. корпоративные ценности и нормы, работников предприятия, их мотивация, лояльность, способности к социальному взаимодействию);
- коллективный опыт (создается в процессе социального взаимодействия, и осуществить управляющее воздействие на него можно лишь посредством управления капиталом культуры и капиталом компетенций).

Все перечисленные подсистемы находятся во взаимосвязи, каждая из них, в свою очередь, включает в себя определенное количество взаимозависимых элементов. Таким образом, синергетические свойства системы человеческого капитала промышленного предприятия обусловлены не только ее взаимодействием с внешней средой (предприятием, государственными и общественными институтами), но и внутренней динамикой, обусловленной множеством структурных связей внутри данной системы.

Помимо синергетичности, необходимо подчеркнуть еще одно свойство человеческого капитала промышленного предприятия – динамичность. Можно говорить о жизненном цикле человеческого капитала, выделяя в нем следующие основные этапы: формирование, использование, развитие. Для управления жизненным циклом человеческого капитала с целью обеспечения его непрерывности целесообразно применять процессный подход.

Данный подход позволяет более эффективно управлять основными процессами, связанными с функционированием человеческого капитала на каждом этапе его жизненного цикла, согласовывать и контролировать эти процессы, следить за соответствием развития человеческого капитала стратегии предприятия. Применение данного подхода во многом упрощает процедуры регулирования, организации, планирования, анализа и контроля человеческого капитала, позволяет создать прозрачную систему управления последним.

Процессное управление широко представлено в стандартах менеджмента качества ISO серии 9001:2015, в которых подчеркивается, что организация должна не только установить процессы, задействованные в ней, но и «определить критерии (индикаторы деятельности), необходимые для функционирования и управления процессами» [10]. Из этого следует, что в механизме процессного управления человеческим капиталом важная роль должна быть отведена системе ключевых индикаторов эффективности управления человеческим капиталом, которую необходимо разработать, исходя из стратегических, тактических и операционных целей промышленного предприятия.

Таким образом, ключевые принципы методологии управления человеческим капиталом сформированы на базе основных свойств системы человеческого капитала: целенаправленного функционирования (с главной целью – получения желаемых экономических результатов деятельности предприятия), синергетичности, динамичности, перестроения (адаптации к изменениям). Особенности человеческого капитала, обусловленные сложностью данной социально-экономической системы, в свою очередь,

требуют использовать разные подходы и методы управления последней.

Для обеспечения возможности применения сочетания нескольких основных подходов к управлению человеческим капиталом нами были систематизированы методы управления человеческим капиталом, предназначенные для условий промышленных предприятий. Процесс управления человеческим капиталом будет эффективным, если последний представляет собой сбалансированную и оптимальную для предприятия систему. Анализировать, планировать, развивать и использовать человеческий капитал предприятия будет проще с помощью данной классификации.

Классификация методов управления человеческим капиталом на промышленном предприятии представлена в таблице 1.

Разработанная классификация позволяет систематизировать существующие разрозненные подходы и методы управления человеческим капиталом, представляющим собой непрерывное целенаправленное воздействие не только на рассматриваемую сложную социально-экономическую систему, но и на факторы, влияющие на ее функционирование. Основным результатом работы можно назвать предложение применять сочетание системного, процессного и инвестиционного подходов к управлению человеческим капиталом на промышленном предприятии, уделяющим основное внимание управлению жизненным циклом и элементами человеческого капитала, а также - связанным с данной системой - управлению денежными потоками, главной целью которого является улучшение результатов финансово-экономической деятельности предприятия.

Литература

1. Амельченко А.В., Погожева С.Ю. Проблемы образования в системе формирования человеческого капитала // Вестник ИНЖЭКО-На. Серия «Экономика», вып. 1(60), СПб, 2013
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб: Питер, 2012. – 848 с.:
3. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Владыкина Л.Б. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия: Институт экономики УрО РАН, 2011. – 132 с.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб, 1999. – 312 с.
5. Исаев В.В. Общая теория систем: Учеб. пособие. – СПб.: СПбГИЭУ, 2001. – 140 с.
6. Прокушева А.П., Лазарева Ю.В. Управление человеческим капиталом: монография.

- Белгород: Кооперативное образование, 2006. – 149 с.
7. Степанова Г.Н. Управление человеческим капиталом в инновационной экономике: Монография / Моск. гос. ун-т печати. – М.: МГУП, 2006. – 202 с.
8. Управление человеческим капиталом на российских промышленных предприятиях: монография / Под ред. д.э.н., проф. Шаховской Л.С., д.э.н., проф. Попковой Е.Г., д.э.н., проф. Джинджоня А.Ф. – М., 2007. – 214 с.
9. Чеботарёв Н.Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал // Аудит и Финансовый анализ, 2005 № 4, с. 262-272
10. ISO 9001:2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iso-management.com/standarty-iso/iso-9001-2015/>. – Дата обращения: 10.09.2015.

Таблица 1

Классификация методов управления человеческим капиталом на промышленном предприятии

Подход к управлению человеческим капиталом	Классификационный признак	Группы методов
Процессный	По этапу жизненного цикла человеческого капитала	- управления формированием человеческого капитала - управления использованием человеческого капитала - управления развитием человеческого капитала
Системный	По объекту управления – элементу человеческого капитала	- управления капиталом здоровья - управления капиталом компетенций - управления капиталом культуры
«Классическая школа управления персоналом»	По функциям управления человеческим капиталом	- регулирования - организации - планирования - мотивации - учета - анализа - контроля
«Классическая школа управления персоналом»	По задачам управления человеческим капиталом	- найма и отбора - аттестации, адаптации - организации труда - мотивации труда - охраны труда - организации обучения и повышения квалификации
Ресурсный	По используемым ресурсам управления человеческим капиталом	- административные - экономические - социально-психологические
Инвестиционный	По денежным потокам, связанным с человеческим капиталом	- оценки стоимости человеческого капитала - управления долгосрочными инвестициями в человеческий капитал - управления затратами на человеческий капитал - управления экономическими результатами использования человеческого капитала