

ЧЕЧИНА О.С.**ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ИНТЕРЕСАХ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛЕВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
СИСТЕМЫ**

Аннотация. Представлена классификация функций управления человеческим капиталом. Показан характер влияния функций управления человеческим капиталом на инновационное развитие отраслевой экономической системы.

Ключевые слова: функция, человеческий капитал, инновационное развитие, отраслевая экономическая система, работник, управление.

CHESCHINA O.S.**FEATURES HUMAN CAPITAL MANAGEMENT FOR INNOVATIVE
DEVELOPMENT INDUSTRY ECONOMIC SYSTEM**

Abstract. The classification of the functions of human capital management. Shows the character of the impact of human capital management functions on innovative development industry economic system.

Keywords: function, human capital, innovation development, sectoral economic system, employee management.

В качестве рассматриваемой отраслевой экономической системы (ОЭС) будем считать сферу высшего профессионального образования (ВПО) и, соответственно, процессы инновационного развития ОЭС будем связывать с организацией вузовской науки.

Всего можно выделить три вида функций управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС: экономические, социальные и инфраструктурные функции.

К экономическим функциям управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС следует отнести функции:

-*функция глобального управления качеством человеческого капитала ОЭС* (функция диверсификации источников воспроизводства человеческого капитала для повышения уровня инновационной активности участников ОЭС). Большинство современных участников ОЭС в рассматриваемой сфере (ВПО) расширяют рамки и масштабы своей деятельности в мире [1]. На процессы глобального управления качеством человеческого капитала в интересах инновационного развития ОЭС влияют культурная среда, культурные барьеры, разные нормативные требования, прочие факторы. На основе формирования моделей по управлению человеческим капиталом участники ОЭС эффективно координируют деятельность своих работников в различных городах и странах, охватывают применительно к реальному масштабу времени несколько перспективных направлений созданий новшеств. Фактически, в рамках реализации данной функции обеспечивается разработка альтернативных возможных сценариев инновационного развития ОЭС с учетом понимания глобальных возможностей и сильных сторон отдельных участников отраслевой системы;

-*функция обеспечения готовности количественного состава человеческого капитала для разработки и внедрения различных видов инноваций в ОЭС* (функция обоснованного найма инноваторов). Данная функция управления человеческим капиталом в интересах

инновационного развития ОЭС связана с регулированием количественной характеристики работников в рамках наращивания или оптимизации структуры инновационного потенциала участников рассматриваемой отраслевой экономической системы. Данная функция позволяет установить, сколько необходимо человеческих ресурсов у участников ОЭС для эффективного создания и обслуживания новых инновационных технологий [2]. Критерием влияния данной функции управления человеческим капиталом на инновационное развитие ОЭС выступает достигнутый и потенциальный уровень производственной мощности машин и оборудования, а также средний уровень производительности труда работников в ОЭС.

В свою очередь, к социальным функциям управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС следует отнести функции:

-функция обеспечения требуемых базовых навыков, умений и знаний работников ОЭС в инновационной сфере (функция обеспечения базовых способностей работников ОЭС к осуществлению различных инноваций). Данная функция управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС связана с анализом определенных базовых качеств и знаний, которыми обладают работники участников ОЭС и которые могут потребоваться для освоения различных инновационных технологий, создания новшеств [3]. С точки зрения оценки характера влияния данной функции управления человеческим капиталом на инновационное развитие ОЭС у участников ОЭС появляется понимание качества базового образования, способностей работников ОЭС к созданию или внедрению новых технологий, а также сути предстоящих инновационных преобразований участников ОЭС, связанных с данными технологиями. Важным фактором инновационного развития ОЭС в рамках указанной функции управления человеческим капиталом становится обеспечение высокой добросовестности и исполнительской дисциплины работников ОЭС как их врожденного качества, составляющих основу инновационной культуры и среды участников ОЭС.

-функция обеспечения требуемых профессиональных навыков, умений и знаний работников ОЭС в инновационной сфере (функция образования и обучения инновационному менеджменту, обеспечения взаимозаменяемости работников). Данная функция управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС связана с обеспечением приобретения, а также подтверждением наличия у работников ОЭС профессиональных знаний, умений и опыта, который в современных условиях меняющейся рыночной экономики ценен применительно к условиям инновационных преобразований участников ОЭС. С точки зрения оценки характера влияния данной функции управления человеческим капиталом на инновационное развитие ОЭС важными аспектами следует считать: проведение оценки и диагностики опыта применения навыков и умений работников ОЭС при создании и коммерциализации похожих или подобных технологий; анализ рациональности форм практического участия работников ОЭС в процессах инновационной деятельности в ОЭС; критический анализ способностей работников ОЭС четко и обоснованно ставить, а также понимать цели, задачи инновационной деятельности, рационально применять ресурсы для обеспечения ожидаемой результативности и эффективности разработки инноваций.

Наконец, к инфраструктурным функциям управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС следует отнести функции:

-функция обеспечения необходимой мотивации к эффективному применению работниками ОЭС своего человеческого капитала (функция управления

вознаграждениями, премиями, моральными поощрениями для целей стимулирования инновационного развития ОЭС). В рамках данной функции управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС обеспечивается желание у работников ОЭС внедрять и рационально использовать инновационные технологии, проводится целенаправленная работа по гарантированию отсутствия сопротивления инновационным преобразованиям участников ОЭС со стороны работников, формируется желание накапливать опыт, а также обмениваться им с другими работниками ОЭС [4]. С точки зрения оценки характера влияния данной функции управления человеческим капиталом на инновационное развитие ОЭС важными аспектами следует считать создание системы стимулирования работников ОЭС к ведению научной и инновационной деятельности, к активизации их изобретательства и творчества для повышения уровня инновационного потенциала участников ОЭС по критерию увеличения числа созданных вновь результатов инновационной деятельности.

-функция обеспечения обмена знаниями и опытом между работниками ОЭС в вопросах ведения научной и инновационной деятельности (функция эффективного управления производительностью работников ОЭС). В рамках данной функции управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС обеспечивается создание и эксплуатация системы коммуникации между работниками ОЭС по вопросам обмена опытом и общения при разработке и реализации инноваций. С точки зрения оценки характера влияния данной функции управления человеческим капиталом на инновационное развитие ОЭС важными аспектами является обеспечение своевременного информирования работников ОЭС о всех производимых инновационных изменениях у участников ОЭС, обеспечение поддержки атмосферы взаимопонимания и творчества, не допущение конфликтов по вопросам ресурсообмена между участниками ОЭС, обеспечение стимулирования участников ОЭС к оказанию взаимопомощи и последующему переходу к разработке и реализации совместных инновационных проектов и программ [5].

Все выше представленные функции позволяют понять структуру и содержание основных проблем инновационного развития ОЭС с учетом современного состояния процессов управления человеческим капиталом участников ОЭС.

Список литературы

1. Хьюзлид М.А. Оценка персонала. Как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию: монография / М.А. Хьюзлид, Е.Б. Беккер, Р. У. Битти. - М.: Вильямс, 2007. - 419 с.
2. Бычков А.В. Человеческий капитал: цель образования, объект управления: монография / А.В. Бычков, В.А. Корсун. - М.: Учеба, 2006. - 76 с.
3. Ильницкий В.Г. Социальный капитал организации: диагностика и управление: монография / В.Г. Ильницкий, В.И. Логинов. - Белгород, 2010. - 167 с.
4. Зинченко Я.Г. Управление человеческим капиталом: технологии и тренинги: учеб. - метод. пособие / Я.Г. Зинченко. - Ростов н/Д: ЮРИФ РАНХиГС, 2013. - 95 с.
5. Гречко М.В. Инновационное развитие экономики на основе управления человеческим капиталом: монография / М.В. Гречко. - Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ, 2012. - 239 с.
6. Чечина О.С. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития отраслевых экономических систем: факторы, функции, проблемы // Научно-практический межотраслевой журнал «Интеграл». – 2014. – № 2,3 (75-76). – С. 98-99.
7. Альбитер Л.М., Чечина О.С. Управление инновациями: учебное пособие. - Самара:

Самарский государственный технический университет, 2014. - 83 с.

8. Чечина О.С. Интегративный подход к управлению человеческим капиталом и инновационному развитию отраслевой экономической системы // Инновации и инвестиции, 2013, #6. С. 240-246.

ДАнные ОБ АВТОРЕ

Чечина Оксана Сергеевна, доцент, к.э.н., доцент кафедры «Экономика промышленности» ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет», ул. Молодогвардейская д.244, г. Самара, 443100, Россия

Chechina O.S., associate Professor, K. E. N., associate Professor of the Department "industrial Economics", "Samara state technical University, st. Molodogvardeyskaya, 244. Samara, 443100, Russia

РЕЦЕНЗЕНТ

Томазова Олеся Владимировна, доцент, к.э.н., доцент кафедры «Экономика промышленности» ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»

Tomasova Olesya V.-associate Professor, K. E. N., associate Professor of the Department "industrial Economics", "Samara state technical University"