

ОБ УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Кажанова Е.Ю.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова, г. Белгород*

Интерес к проблемам формирования и использования человеческого капитала обусловлен теми коренными изменениями, которые проходят в обществе в эпоху научно-технической и информационной революции. Человеческий капитал сегодня – это не что иное, как созидательный потенциал человека во всем его многообразии. Именно он становится решающим фактором социального и экономического прогресса. Принципиальные изменения в технике и технологии предъявляют новые требования к рабочей силе, направленности ее подготовки, заставляют корректировать структуру рабочих мест, численность и состав работников. Что, в свою очередь, требует изменений и в структуре человеческого капитала, и в технологиях управления им. В научных публикациях по данной тематике содержатся интересные предложения по совершенствованию механизма управления человеческим капиталом [1]. В свою очередь, полагаем, что эффективность воздействия на совокупную способность человека к созиданию во многом зависит от правильного определения объектов управления в структуре человеческого капитала. В условиях перехода к инновационному типу развития такими объектами должны стать мотивация к непрерывному развитию и самореализации. Для этого необходимы достаточные и качественные инвестиции в такие элементы человеческого капитала, как здоровье, образование и квалификация. В условиях кризиса приоритетами предприятий и государства являются не долгосрочные, а краткосрочные интересы. Вместо ориентации на формирование «капитала развития», ставка делается на «капитал выживания». В связи с этим основными инструментами управления человеческим капиталом стали экономия на оплате и других формах стимулирования эффективного труда, а также на социальных программах и способах обеспечения безопасности жизнедеятельности. Тотальная экономия на человеческих потребностях создает угрозу не только формированию человеческого капитала, соответствующего требованиям современной экономики, но и простому воспроизводству рабочей силы. В бюджетах всех уровней наблюдается сокращение расходов на формирование и развитие основных составляющих человеческого капитала: здоровья и образования.

Подобная тактика, вызванная, безусловно, объективными причинами, не может не отразиться на реализации стратегических целей, обусловленных переходом к инновационному развитию. Необходим поиск компромиссных технологий эффективного управления человеческим капиталом, сочетающих учет как текущих, так и перспективных интересов экономических субъектов всех уровней. Проблемы, вызванные экономическим кризисом, не должны «перекрывать» столбовую дорогу экономического развития.