

Список использованной литературы

1. Гусаков, В.Г. Приоритетные направления повышения эффективности, конкурентоспособности и устойчивости развития аграрной отрасли Республики Беларусь / В.Г. Гусаков, А.П. Шпак // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Сер. аграрных навук. – 2018. – Т. 56, № 4. – С. 401–409.

2. Казакевич, П.П. 90 лет Национальной академии наук Беларуси: роль и результаты аграрной науки / П.П. Казакевич, В.В. Азаренко // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Сер. аграрных навук. – 2018. – Т. 56, № 4. – С. 391–400.

3. Азаренко, В.В. Основные достижения и перспективы развития аграрной науки / В.В. Азаренко // Наука – инновационному развитию общества : материалы III Международной научно-практической конференции, Минск, 16 ноября 2018 г. / Национальная академия наук Беларуси ; ред.: В.Г. Гусаков [и др.]. – Минск, 2020. – С. 698–702.

4. Соловцов, Н.И., Лопатнюк, А.А. Основные направления развития агропромышленного комплекса/ Материалы научно-практической конференции. (Минск, 23 июня 2014 года), с. 30–34

5. Сельское хозяйство Республики Беларусь Статистический сборник, Национальный статистический комитет Республики Беларусь., 2021 E-mail: belstat@belstat.gov.by <http://www.belstat.gov.by>

УДК 331.1

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Попов А.И., к.п.н., доцент, Авдеева А.В., к.п.н., доцент

*ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,
Российская Федерация, г. Тамбов*

Ключевые слова: трудовые ресурсы, инновационная деятельность, управление персоналом, индивидуальный профиль работника.

Keywords: human resources, innovative activity, personnel management, individual employee profile.

Аннотация: Проанализирована роль управления человеческим капиталом в условиях формирования инновационной экономики и внешнеполитического давления; выявлены основные задачи, решение которых обеспечит качественное управление трудовыми ресурсами в организации.

Summary: The role of human capital management in the conditions of the formation of an innovative economy and foreign policy pressure is analyzed; the main tasks are identified, the solution of which will ensure high-quality management of human resources in the organization.

Сложившаяся внешнеполитическая ситуация, негативные демографические тенденции и состояние финансового и производственного капитала агропромышленных предприятий предопределяет, с одной стороны, актуальность инновационного обновления хозяйствующих субъектов и перехода на новые технологические платформы создания продукции, определяющей национальную безопасность, с другой, оптимизацию использования имеющихся в распоряжении трудовых ресурсов и максимальное их развитие. При этом организации реального сектора экономики должны решать не только задачу инновационного развития, но и сохранения в сложных экономических условиях существующего производства и его диверсификацию, стремиться к максимизации прибыли при обеспечении конкурентоспособности продукции и выходе на новые рынки [1].

Предприятия агропромышленного комплекса в условиях усиливающегося внешнего давления должны обеспечивать продовольственную безопасность, и наряду с предприятиями военно-промышленного комплекса способствовать сохранению самостоятельности страны и национальной идентичности. Учитывая сильную зависимость предприятий АПК от слабо прогнозируемых и управляемых природных факторов, наличие в ряде хозяйств устаревшей материальной базы, введенные санкции на поставку некоторых видов передового технологического оборудования, организованное на высоком научном уровне управление человеческим капиталом сможет обеспечить повышение эффективности сельскохозяйственного производства и высокое качество выпускаемой продукции [2]. При этом важно отметить, что максимальное использование потенциала работников дает им возможность как своей творческой профессиональной реализации, так и получения достойного материального вознаграждения. Для построения системы управления человеческим капиталом необходимо определить критерии оценки его стоимости в контексте решаемых текущих задач организации, а также готовность к изменениям в ней и способность адаптироваться под новые экономические вызовы [3].

В управлении человеческим капиталом можно выделить следующие уровни: государственный, корпоративный и личностный. Особую роль играет личностный уровень, более субъективный, который является самоуправлением и учитывает и ценностные ориентиры работника, и его ближайшее окружение, и интеллектуальные и креативные способности. Человек сам определяет значимость каждого из факторов, влияющих на ис-

пользование его возможностей и рабочей силы в целом. Прежде всего это стремление к удовлетворению потребности в творчестве, социальном признании, а также адекватная оценка своих знаний и умений. Причем доминирование у человека стремления к творчеству при низком уровне материальных потребностей может принести удовлетворение человеку в повседневной деятельности, но не всегда будет способствовать инновационному развитию организации. Субъектное начало в управлении своей профессиональной деятельностью в ряде ситуаций может тормозить инновационные процессы. В других случаях, при совпадении внутренних устремлений и планов организации, именно самоуправление может обеспечить резкий скачок производительности, а также повысить стоимость человеческого капитала.

Управление на уровне государства носит стратегический характер. Существующий подход в организации профессионального образования не всегда приводит к увеличению стоимости человеческого капитала при значительной его себестоимости [4]. Постоянно изменяющаяся система образовательных стандартов, попытка сделать профессиональную подготовку только прикладной, ориентированной на насущные потребности в трудовых функциях, ограничивает возможность использовать значительную часть работников при реализации инновационных проектов.

Наиболее действенно управление человеческим капиталом в современных условиях осуществляется на корпоративном уровне. Выделим основные задачи, решаемые на этом уровне.

1. Оценка профессионального уровня работников в виде сформированной готовности к выполнению трудовых функций.
2. Оценка готовности к развитию, включающая как определение вектора личностных ориентиров, и ценностных установок, так и интеллектуальные способности и навыки к приобретению знаний и умений.
3. Выявление готовности к участию в инновационной деятельности, ключевыми составляющими которой будут креативность, умение анализировать различные варианты управленческих решений и психологическая готовность к деятельности в условиях ограничений, способность принимать ответственность на себя.
4. Определение приоритетов мотивационной составляющей персонала и выработка механизма оптимизации по экономическим критериям процесса побуждения персонала к более производительному и творческому труду.
5. Оценка тенденций развития отрасли и организация опережающей подготовки персонала для реализации инновационной политики.

Значительная часть информации для управления персоналом будет получаться из индивидуального профиля работников, включающего как компетентностные компоненты, так и аксиологические и личностные, а

также учёт генетической составляющей. Цифровизация всех сфер деятельности (и профессиональной реализации, и образования) постепенно увеличивают долю цифровой составляющей в индивидуальном профиле. В тоже время большая часть информации находится на бумажных носителях, либо никогда не документировалась. Например, пассивная позиция работника при внедрении новых технологий при качественном выполнении типовых трудовых функций не предполагает какой-либо фиксации, но в тоже время у руководителя уже есть убежденность о нецелесообразности привлечения такого работника к инновационной деятельности.

На текущем этапе развития системы управления персоналом приоритетными направлениями деятельности являются создание и расширение базы данных по индивидуальным профилям работников и разработка модели управления человеческим капиталом на основе нечеткой логики, а также цифровой поддержки его развития [5].

Совершенствование механизма управления человеческим капиталом на основе цифровизации деятельности позволит предприятиям агропромышленного комплекса активнее включаться в инновационные процессы, повышать объем и качество сельскохозяйственной продукции, обеспечить экономическое благополучие способствовать личностному росту работников.

Список использованной литературы

1. Синельников, В.М. Концептуальные подходы к инновационному обновлению кластера молочного скотоводства / В.М. Синельников, А.И. Попов, Н.М. Гаджаров // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2019. – №1(71). – С. 86–94.

2. Тетеринец, Т.А. Теоретические основы управления человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований агропромышленного комплекса: монография / Т.А. Тетеринец, А.И. Попов. – Тамбов, Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2021. – 216 с.

3. Попов, А.И. Оценка стоимости человеческого капитала / А.И. Попов // Современные технологии сельскохозяйственного производства. Экономика. Бухгалтерский учет. Социально-гуманитарные науки: сб. статей Междунар. научно-практ. конф. – Гродно: ГГАУ, 2021. – С. 142–144.

4. Попов, А.И. Концептуальные подходы к автоматизированному управлению эффективностью профессионального образования / А.И. Попов, А.Д. Обухов // Вестник ТГТУ. – 2018. – Том 24. – №2. – С. 246–257.

5. Попов, А.И. Концептуальные подходы к формированию и оцениванию компетенций будущих специалистов в экстремальной деятельности / А.И. Попов, С.В. Карпушкин, А.Д. Обухов // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2020. – №1(37). – С. 51–59.