

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, трудовые ресурсы, рост, концепция.

**Аннотация:** В статье рассмотрены различные подходы к определению человеческого потенциала и его влиянии на развитие субъекта хозяйствования и страны в целом.

Человеческий потенциал как научная категория сегодня используется для качественной характеристики уровня и условий использования компетенций, опыта и интеллектуальных возможностей. Основной становится способность к постоянному совершенствованию и развитию.

С изменением требований к работникам в сложившихся экономических условиях встает вопрос о качестве человеческого потенциала. Он позволяет интегрированно оценить способность человека выполнять конкретную работу. Требования общества и современного производства недостаточно учитываются узкопрофессиональными знаниями, навыками и умениями. Расширение содержания обучения необходимо в основном в направлении овладения работником более широкого объема знаний. Приемлемым ориентиром являются рекомендации ЮНЕСКО. Это способ переосмыслить понятие человеческих ресурсов. Важен переход от классического понимания человеческих ресурсов в направлении концепции компетентности.

В теории управления используются несколько понятий, отражающих участие человека в общественном производстве: трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, персонал, кадры, человеческий капитал и т.д. выделяя в качестве стержневого объекта человека, они раскрывают различные аспекты управления людьми. Введение их в оборот ученые связывают с эволюцией управления в целом и управления человеком на производстве в частности.

Переход общества в информационную стадию своего развития, складывание экономики гуманистической направленности, где человек – главный элемент, исходная и конечная цель общественного развития, потребовали поиска новой категории, способной отразить происходящие изменения.

Понятие человеческого потенциал можно определить как: «совокупность возможностей конкретных людей, общества и государства в области использования людских ресурсов, которые могут быть приведены в действие для решения определенных задач и достижения определенных целей» [1, с. 19].

Представление о человеческом потенциале соизмеримо, в первую очередь, с понятиями государство – нация. «Оно не применимо ни к индивиду, ни к малой группе, но вполне осмыслено по отношению к «большим» социальным системам –

странам, народам, государствам, сословиям или классам, крупным регионам или мегаполисам» [1, с. 22].

«Рост человеческого потенциала – наиболее фундаментальный, стратегический, терминальный итог целевых социальных реформ и стихийной трансформации общества» [1, с. 19].

На индивидуальном уровне вопросами раскрытия и реализации человеческого потенциала занимались К.Р. Роджерс и А. Маслоу, которые являются представителями школы «гуманистической психологии».

А. Маслоу называет тенденцией самоактуализации стремление реализовать свои потенциальные возможности.

Концепция развития человеческого потенциала, которая понимает развитие общества как процесс расширения возможностей людей, исходит из следующих фундаментальных принципов:

1. Все люди должны иметь равные возможности, поэтому ограничения, связанные с полом, расой, национальностью, классовой принадлежностью, местом проживания и т. п. должны быть ликвидированы.

2. Все граждане должны иметь возможность повышать продуктивность своей деятельности, полноценно участвовать в процессе формирования дохода и получать достойное денежное вознаграждение за труд.

3. Доступ к возможностям должен быть обеспечен не только нынешним, но и будущим поколениям, поэтому необходимо обеспечить надлежащим образом воспроизводство всех видов капитала – материального, человеческого и экологического.

4. Развитие должно осуществляться усилиями самих людей. Граждане должны всемерно участвовать в процессе принятия решений, влияющих на их жизнь.

Эти принципы могут быть расширены, но неизменными для граждан должны оставаться три главные возможности:

– иметь свободный доступ к ресурсам, необходимым для обеспечения достойного уровня и качества жизни;

– прожить долгую и активную жизнь, не обремененную болезнями;

– непрерывно в течение всей жизни получать желаемые и профессионально-необходимые знания.

Таким образом, развитие человеческого потенциала можно представить как процесс расширения человеческого выбора, так и достигнутый уровень благосостояния людей.

В соответствии с концепцией «Управления человеческим потенциалом» человек – главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться только как «ресурс». Стратегия и структура организации должны строиться исходя из желаний и способностей человека [4, с.251].

Существуют и иные точки зрения, но общим для них является то, что с развитием производительных сил и соответственно процесса управления ими происходит изменение роли и места самого человека в производстве. Будучи в постиндустриальном обществе лишь придатком производственной машины, сегодня он становится в основе процесса производства. Опираясь на данные подходы в управлении человеком в рамках предприятий и организаций, можно выделить две роли человека в общественном производстве:

человек как ресурс производственной системы (трудовой или людской), важный элемент процесса производства и управления;

человек как личность с потребностями, мотивами, ценностями и отношениями – не только объект, но и главный субъект управления.

Понятие «человеческий потенциал» отличается от смежных понятий:

«трудовые ресурсы» – люди, обладающие физической и интеллектуальной способностью в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы;

«персонал» – все работники (трудовой коллектив, кадры), выполняющие производственные или управленческие операции и занятые переработкой предметов труда с использованием средств труда.

Поэтому центром внимания при работе с персоналом является в первую очередь результативное выполнение задания, например производство продукции.

Человеческие ресурсы – это совокупность характеристик работников организации, описывающих ресурсную составляющую, т.е. персонал и его качества, соотношенные с конкретным рабочим местом, а также социокультурных характеристик, т.е. личностно-психологические свойства людей, проявляющиеся в их отношении к предприятию, поставленным задачам, окружающим их коллегам и руководителям. Специфика человеческих ресурсов состоит в следующем. Люди наделены интеллектом, следовательно, их реакция на внешнее воздействие (управление) эмоционально-осмысленная, а не механическая. Вследствие обладания интеллектом люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что является наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности любого общества или субъекта хозяйствования. Люди выбирают конкретный вид деятельности исходя из своих потребностей, опираясь на которые осознанно ставят перед собой определенные цели.

Данные особенности как раз и определяют происходящие изменения, проявляющиеся в переходе от «кадровой политики» и управления персоналом к управлению человеческим потенциалом. Кроме того, резко возросшая конкуренция, усиление внимания предприятий к вопросам снижения издержек, изменения в организационных структурах, резко возросшая роль знаний и борьба за таланты, а также и другие тенденции, происходящие в экономике, – все это вместе привело к расширению деятельности, связанной с формированием человеческого потенциала предприятия, которая все более и более вытесняет концепцию и практику работы с человеком на производстве, ограниченную только проблемами «отдела кадров».

По мере развития человеческого потенциала современных организаций изменяются формы и методы руководства. Происходит отход от авторитарного метода, основанного на беспрекословном желании утвердить свою власть и авторитет, к демократическому, в основе которого – оказание работникам помощи в раскрытии их способностей, формирование вокруг себя единомышленников. Теперь источник власти определяется не столько должностной позицией, сколько знанием. В связи с этим одним из основных принципов формирования организации становится переход от функциональной специализации к горизонтальной интеграции, основной на интеллектуальном сотрудничестве.

Концепция развития человеческого потенциала исходит из того, что «государство обеспечивает не столько равенство потребления, сколько равенство возможностей, прежде всего в сфере образования, удовлетворяет необходимый минимум потребностей в здравоохранении, гарантирует безопасность личности, соблюдение политических и гражданских прав, а также несет ответственность за создание условий, которые содействуют росту и эффективному функционированию системы» [2].

Наличие желания к работе входит в структуру человеческого капитала любого работника наряду со способностью к работе (здоровьем и квалификацией), поэтому как компонент инвестиций в человеческий капитал необходимо рассматривать и затраты, связанные с мотивацией работника к повышению качества своего труда.

Важное место в раскрытии человеческого потенциала играет среда его обитания. Именно хорошая среда, по А. Маслоу, является для «среднего организма» одним из первейших факторов самоактуализации и здоровья.

Функции непосредственной жизненной среды, от которых зависит формирование обозначенных выше человеческих качеств: среда должна быть адаптирующей, контролирующей, стабилизирующей, аккумулирующей, инновативной, демократичной (субъектной), коммуникативной, защищающей и идентифицируемой [2].

Определенные условия нужны не только для развития человеческого потенциала, но и для его реализации. Потенциал, если он не реализуется или не поддерживается в состоянии готовности, не имеет смысла, а его реализация не происходит автоматически. Но условия могут быть как благоприятными, так и неблагоприятными.

Самореализация личности в самом упрощенном рассмотрении зависит не только от двух внешних факторов – востребованности личности и условий для ее развития, но и двух внутренних – природной предназначенности человека и той части его личностных свойств, которые формируются и развиваются в процессе социализации. При этом каждый из четырех компонентов взаимосвязан с тремя остальными.

Общество, в котором происходит переход основных властных функций к общественным объединениям, способным создать необходимые условия для самореализации каждой личности, реализации ее потребностей и интересов – это гражданское общество. Личность и ее право на самореализацию, которое в полной мере возможно при обеспечении права индивидуальной личной свободы, как в политической, так и в экономической сферах является главным условием существования гражданского общества. Но, в то же время, наиболее полная самореализация личности возможна именно в различных объединениях.

Рост национальных экономик ведущих стран мира, уже в прошлом веке был связан главным образом с накоплением человеческого потенциала и НТП. Сегодня большинство исследователей исходит из того, что технологические изменения не привносятся извне, а возникают преимущественно внутри самой макроэкономической системы, а именно в результате накопления человеческого потенциала. Человек является не только носителем новых знаний, но и их создателем – движущей силой НТП [3].

При условии качественного решения задач развития человеческого потенциала можно говорить о возврате к классическим ценностям, где «человек – мера всех вещей».

Проблема человеческого потенциала – приоритетная стратегическая задача общества; ее решение должно быть соответствующим образом обеспечено, поскольку уровень развития человеческого потенциала определяет степень развития не только конкретного человека, но и страны в целом.

### **Список использованной литературы**

1. Морозова, Н.Н. Воспроизводство и развитие человеческого потенциала в регионе : Учебно-методические материалы для слушателей ИПК и ПК специаль-

ности «ГиМУ» / Н.Н. Морозова, В.П. Шорохов; МГУ им. А.А. Кулешова. – Могилев, 2006. – 128 с.

2. Мордовин, С.К. Управление развитием человеческого потенциала: теория, методология, инновации: автореферат диссертации на соискание степени доктора экономических наук: 08.00.05 / С.К. Мордовин; СПбГУЭиФ. – Санкт-Петербург, 2004. – 42 с.

3. Удовенко, И.М. Новые задачи развития человеческого потенциала Беларуси в условиях формирования постиндустриального общества / И.М. Удовенко // Человеческий капитал: сборник научных трудов «Гуманитарные науки». Выпуск 6 / Нац. Акад. наук Беларуси, отделение гуманитарных наук и искусств, Институт экономики НАН Беларуси; науч. ред. Никитенко П.Г., сост. Пилецкий К.В. – Минск, 2008. – С. 195–198.

4. Менеджмент : учебно-методический комплекс для подготовки магистрантов ; под общ. ред. А.Л. Гапоненко. – В 2 ч. : часть I : учебник. – Москва. : Изд-во РАГС, Издательский Дом «ИНФРА-М», 2010. – 480 с.

**УДК 63.001.895**

*Хворова Н.С., ст. преподаватель*

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск*

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИЙ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ**

**Ключевые слова:** АПК, инновации, потенциал, сельскохозяйственные предприятия, эффективность.

**Аннотация:** Развитие аграрной сферы на современном этапе характеризуется динамичными процессами увеличения объемов межотраслевого и внутриотраслевого обмена, углубления взаимозависимости сельскохозяйственных рынков и технологий, усиления влияния мировых макроэкономических факторов, что позволяет конкурентоспособным предприятиям АПК достичь существенных макроэкономических преимуществ. Инновационное развитие белорусской экономики является несомненным авторитетом.

Инновация – коммерциализация научных знаний, получивших воплощение в виде новой или усовершенствованной продукции (услуги), техники, технологии, новых форм организации производства, управления и приносящих различные виды эффекта.

По предмету и сфере применения в АПК целесообразно выделить четыре типа инноваций: селекционно-генетические; технико-технологические и производственные; организационно-управленческие и экономические; социально-экологические. Первый тип инноваций присущ только сельскому хозяйству.

Классификация типов инноваций в агропромышленном комплексе:

Селекционно-генетические. Новые сорта и гибриды сельскохозяйственных растений. Новые породы, типы животных и кроссы птицы. Создание