

Стратегический уровень критериев эффективности управления персоналом иллюстрирует группа критериев общестратегического характера и группа, характеризующая кадровый потенциал предприятия (так как кадровый потенциал предприятия — это продукт деятельности его службы управления персоналом). Эти критерии, в свою очередь, делятся на характеризующие личностный потенциал работников и дающих количественные характеристики кадровому потенциалу предприятия. На уровне критериев эффективности функционального подразделения мы выделили две группы критериев. Первая группа — это функциональные критерии, отражающие выполнение конкретных функций службы управления персоналом. Вторая группа — это критерии, характеризующие кадровый потенциал службы управления персоналом предприятия.

Таким образом, определив основные группы критериев и выделив сами критерии, используемые в организационно-кадровом аудите, можно перейти к способам их расчета, составлению шкал оценок и т. п. Все это служит основой создания системной методики организационно-кадрового аудита.

Литература:

1. Крылов, А.А. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие для вузов / А.А. Крылов, Ю.В. Прушинский. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 376 с.
2. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности : учеб. пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. — Москва : Издательство «Экзамен», 2002. — 183 с.
3. Бухалков, М. Оценка трудового потенциала как основа его эффективного использования / М. Бухалков, Н. Кузьмина // Человек и труд. — Москва, 2003. — № 2. — С. 29–30.
4. Гармашев, А.А. Организационный и кадровый аудит / А.А. Гармашев, В.М. Захаров. — Белгород, 1998.
5. Саакян, А.К. Управление персоналом в организации / А.К. Саакян [и др.]. — Санкт-Петербург : Питер, 2001. — 143 с.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЭКОНОМИКЕ XXI ВЕКА

З.В. Банникова, аспирантка

Гомельский государственный университет им. Ф.Скорины (г. Гомель)

Сущность понятия «человеческий капитал» раскрывается в экономической литературе по-разному. В упрощенных трактовках он понимается как совокупность знаний, навыков, способностей человека. Однако в них остается нераскрытой природа капитала как самовозрастающей стоимости и теряется важное условие рыночной экономики — получение дохода путем коммерческого использования умственной деятельности человека [1, с. 10].

Необходимо отметить, что в последние годы при рассмотрении сущности человеческого капитала стало широко использоваться понятие «креативное мышление», которое предполагает способность субъекта деятельности генерировать новые идеи и цели, разрабатывать ранее неизвестные пути их достижения. Причем эти пути могут представлять собой как совершенно новые элементы мысли, так и обновленные из уже встречавшихся. Креативность мышления подразумевает уход от банальных идей и скучного, привычного взгляда на вещи, позволяет видеть окружающий мир в необычном свете и находить уникальные решения актуальных проблем [3, с. 54]. Данный тип мышления становится отличительной особенностью личностей, способных к деятельности инновационного типа, так как именно то, что мы определяем под объектами креативного мышления, есть, в конечном итоге, не что иное, как инновации.

Как видим, в условиях формирования инновационной экономики в структуру общественного производства наряду с непосредственно способностями человека к труду, органично включаются способности к интеллектуальной активности, являющиеся их продолжением, формой закрепления и развития. Интеллектуальная активность наполняет репродуктивную

трудовую деятельность созидательной силой и является определяющим компонентом той новой категории работников, которую называют сегодня человеческим капиталом.

Интеллектуальная активность отличает работника умственного труда гораздо большей мобильностью, так как он в значительно большей степени владеет своими средствами производства — теми знаниями, которые хранятся у него в голове, а также соответствующими ИКТ и ПК — и может осуществлять свою деятельность не только в офисе, но и дома, участвовать одновременно в нескольких проектах и рабочих группах, даже находящихся в разных городах и странах. Сегодня коммерческое использование интеллекта приносит огромные доходы его владельцам. Причем, в отличие от купли-продажи физического капитала при торговле интеллектом, последний не переходит от продавца к покупателю, а умножается. Знания, оставаясь у продавца, становятся неотъемлемой частью и интеллектуального капитала покупателя. Поэтому, считаем целесообразным определять человеческий капитал в совокупности следующих его особенностей:

- человеческий капитал — это часть интеллектуального капитала компании, носителями которого являются ее сотрудники;
- человеческий капитал — это совокупность накопленных и постоянно пополняющихся знаний, навыков, умений, культуры, способностей, качеств, опыта, энергии, мотиваций, здоровья человека, т. е. определенный запас, необходимый человеку для деятельности в современных условиях.

В большинстве стран сегодня человеческий капитал является определяющим фактором в оценке их национального богатства (США — 77 %, Япония — 68 %, Германия — 75 %) и экономического роста (примерно 64 % по данным обследования 192 стран Всемирным банком) [1, с. 8]. У ведущих зарубежных компаний доля нематериальных активов с учетом интеллектуального капитала может достигать до 2/3 от суммы активов.

Таким образом, роль человеческого капитала при переходе на инновационный путь развития трудно переоценить. В новых условиях он становится одной из важнейших составляющих инновационного потенциала, без которого невозможно осуществление инновационной деятельности.

В Республике Беларусь уже много лет рассчитывается индекс развития человеческого потенциала, по уровню которого она занимает 53-е место в мире, а среди стран СНГ — первое [4, с.18]. И хотя в 2001 году рейтинг по данному показателю был составлен для 162 стран, а в 2003 году — уже для 175, Республика Беларусь с небольшими колебаниями сохранила в нем свои позиции, главным образом, за счет высокого уровня грамотности взрослого населения.

Республика Беларусь является страной с высоким научным и образовательным потенциалом. Действительно, белорусские ученые и практические работники различных сфер деятельности имеют большой спрос не только в пределах республики, но и за рубежом. Они постоянно участвуют во многих международных разработках, проектах и конференциях, обмениваясь опытом и знаниями с иностранными коллегами. В настоящее время в нашей стране действует 295 организаций, выполняющих исследования и разработки (по данным 2004 года), из них на первом месте стоят научно-исследовательские организации (168), на втором — промышленные предприятия (49), на третьем и четвертом — вузы (37) и конструкторские бюро (36). Большинство исследований и разработок выполняется организациями предпринимательского (121) и государственного (120) секторов, в сфере высшего образования — 54 организации. Наибольшая исследовательская активность отмечается в г. Минске — 181 организация, а также в Гомельской и Витебской областях (28 и 25 организаций в 2004 году соответственно) [5].

Численность персонала, занятого исследованиями и разработками в 2004 году составляла 28 750 человек, из них 17 034 человека — исследователи. Наибольшая исследовательская активность приходилась на технические науки — 9 069 исследователя, далее идут естественные науки — 4 254 исследователя, а затем сельскохозяйственные науки — 1 192 исследователя [5]. Удельный вес исследователей, имеющих научную степень в сфере сельского хозяйства составляли 38,7 % (из них 73 доктора наук и 388 кандидатов наук), в сфере естественных наук — 37,8 % (из них 328 докторов наук и 1 280 кандидатов наук) и только 12,5 % в сфере технических наук (184 доктора наук и 954 кандидата наук).

Это связано с тем, что, не смотря на активную подготовку научных кадров в нашей стране, численность защитившихся остается на низком уровне. Так, в 2004 году осуществ-

ляли подготовку аспирантов 119 организаций, из них 76 научных учреждения и 43 вуза. Проходили обучение 5 419 человек, среди них 1 074 — по техническим специальностям, 919 — по экономическим, 511 — по педагогическим и только 187 человек — по сельскохозяйственным специальностям. При этом защитились в 2004 году только 75 человек из 1 333 выпущенных из аспирантуры. Организаций, ведущих подготовку докторантов в республике 35 (по данным 2004 года), из них 14 научных учреждений и 21 вуз. В них проходили обучение 110 человек, в том числе 19 — по педагогическим специальностям, 17 — по техническим, 15 — по филологическим, 14 — по экономическим и всего 3 — по сельскохозяйственным. Защитили докторские диссертации в 2004 году всего 3 человека; среди 34 докторантов, выпущенных в этом году, защитившихся не было [5].

Большой проблемой Республики Беларусь является низкий уровень финансирования науки из республиканского бюджета (185,3 млрд руб. в фактически действовавших ценах в 2004 году) — 1,3 % от его расходов и 0,37 % от ВВП. При этом внутренние затраты на исследования и разработки составили 313,7 млрд руб. или 0,63 % к ВВП, из них внутренние текущие затраты — 290,1 млрд руб., капитальные затраты — 23,6 млрд руб. [5]. Поскольку большинство организаций, ведущих научно-исследовательские работы, не располагает в достаточном количестве собственных средств на покрытие данных расходов. Их приходится привлекать со стороны. Поэтому на практике часто имеют место случаи, когда в силу нехватки финансовых средств научно-исследовательские проекты не завершаются, ограничиваясь стадией фундаментальных исследований.

С этим связан и тот факт, что в 2004 году в Беларуси из 375 созданных передовых производственных технологий за рубежом были оценены как новые лишь 24 (6,4 %), а принципиально новыми — 11 (3,0 %) [5]. Если учесть, что в современных условиях хозяйствования технологии морально устаревают за 5–7 лет, а в республике используется около 15 тыс. передовых производственных технологий, в числе которых 6 тыс. определяющих, то даже для обновления последних потребуется не менее 15 лет.

Следовательно, становится очевидным, что для того, чтобы перейти к новой инновационной экономике, стране необходим качественный человеческий капитал, способный осуществить этот переход. Первоочередной задачей государства должно стать именно формирование такого капитала по всем его составляющим — образование, здоровье, культура.

В XXI веке образование превращается в сферу международной конкуренции. Поэтому в условиях становления в Республике Беларусь инновационной экономики важно обучать не просто конкретным знаниям, а еще и умению адаптировать их к постоянно меняющимся условиям жизнедеятельности. На ряду с этим становится принятым говорить о функциональной грамотности, представляющей собой минимальный уровень знаний и умений, позволяющих человеку вступать в любые типы общественных отношений (компьютерные, языковые, полипрофессиональные, гражданско-правовые и другие знания).

Состояние здоровья человека — это его естественный капитал, часть которого является наследственной, а другая — приобретенной в результате затрат самого человека и общества. В течение жизни с потерей здоровья происходит постепенный износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны продлить трудоспособную жизнь человека, и, следовательно, время функционирования человеческого капитала.

Важную роль в формировании человеческого капитала играет культурное развитие человека. С точки зрения формирования нового типа человеческой личности, обладающей нестандартным мышлением и творческими способностями, направленными на НТП, принято говорить об инновационной культуре. Инновационная культура формирует готовность общества к нововведениям, способствует внедрению новых технологий и изобретений и стремительному инновационному развитию. Поэтому ее идеи следует прививать людям, начиная с детского возраста, на протяжении школьных и студенческих лет и постоянно развивать в течение всей жизни.

Успешная реализация инновационного потенциала страны в целом зависит именно от степени стремления достигнуть наилучших результатов на своем рабочем месте и приверженности человеческого капитала ее инновационной стратегии.

Литература:

1. Удовенко, И.М. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности экономики / И.М. Удовенко // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. — 2003. — № 8. — С. 8–12.

2. Алексеев, А.С. Информационные ресурсы и технологии начала XXI века / А.С. Алексеев // ЭКО. — 2000. — № 6. — С. 80–91.

3. Марков, А.В. Развитие креативного вектора индивидуального мышления как основа формирования инновационной культуры общества / А.В. Марков, Е.Н. Иванова // Наука и инновации. — 2005. — № 10. — С. 54–57.

4. Громыко, Н.А. Оценка трудового потенциала Республики Беларусь / Н.А. Громыко // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. — 2004. — № 6. — С. 17–23.

5. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2005 (Стат. сб.) Министерство Статистики Республики Беларусь. — Минск, 2005. — С. 224–244.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ СЕРВИСНОЙ СЛУЖБЫ В МОЛОЧНОМ ЖИВОТНОВОДСТВЕ

Н.А. Барабаш, аспирант

Центр аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси (г. Минск)

Дальнейшее повышение эффективности функционирования агропромышленного комплекса на современном этапе связано с инновационным развитием и внедрением достижений научно-технического прогресса в сельскохозяйственное производство. Как известно, молочное животноводство относится к отраслям, обеспечивающим продовольственную безопасность республики. Поэтому в соответствии с принятой Государственной программой возрождения и развития села на 2005–2010 гг. предусматривается дальнейшее техническое переоснащение отрасли молочного скотоводства на базе внедрения перспективных технологий. Характерными особенностями проводимого перевооружения являются перевод молочного скота на беспривязное содержание с доением в специальных помещениях (залах), оснащенных современным технологическим оборудованием.

В то же время, как показывает практика, применение современных автоматизированных установок для доения в залах со станками различного типа и оборудованием для охлаждения и хранения молока приводит к тому, что на таких фермах возрастают затраты на техническое обслуживание для обеспечения эксплуатационной надежности новой техники и оптимизации режимов высококачественного выдаивания коров, что вызывает необходимость совершенствования существующей системы сервисного обслуживания доильного и холодильного оборудования на фермах республики.

В настоящее время в республике в 90 райагросервисах действуют станции технического обслуживания животноводческого оборудования, которые обслуживают около 11 000 доильных и свыше 8 000 холодильных установок. При этом в 25 районах республики обслуживанием доильного оборудования занимаются местные молочные заводы, в трех районах — сторонние организации.

Изучение показало, что технический сервис импортного доильного оборудования осуществляют: два сервисных центра фирмы Westfalia-Surge (в Минской и Гродненской областях), шесть передвижных сервисных пунктов фирмы Impulsa (в каждой области), три центра ОАО «Гомельагропромкомплект» (в Брестской, Минской и Гомельской областях).

Вместе с тем рост парка современного доильного и холодильного оборудования как импортного, так и отечественного производства обуславливает необходимость развития в республике централизованной системы технического сервиса на основе создания региональных технических центров заводов-изготовителей на базе районных агросервисных предприятий. При этом организация в различных регионах республики базовых предприятий — сервисных служб агросервисов по обслуживанию оборудования для доения и охлаждения молока позволит решить целый ряд проблем. Во-первых, этот процесс ускорит внедрение в хозяйствах технологии производства высококачественного молока и модернизацию доильных и холодильных машин. Во-вторых, диагностика технологических параметров работы доильного и холодильного оборудования и устранение возникающих отказов станут проводиться более качественно. В-третьих, поставка в хозяйства обслуживаемой зоны запасных частей (пульсаторов, коллекторов, сосковой резины, воздушных фильтров), расходных материалов (моющих