

С.А. ШЕВЕЛЕВ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ КАЗАХСТАНА

Актуальность проблематики стратегического управления человеческим капиталом отражает общемировую тенденцию формирования высокотехнологичной и постиндустриальной экономики в рамках общей парадигмы информационного общества. В этом контексте конкурентоспособность Казахстана в системе мирохозяйственных связей будет существенно зависеть от коренной модернизации технологий управления кадровым потенциалом на всех уровнях национальной экономики.

До настоящего времени преобладающая часть отечественных работодателей придерживается традиционных представлений о человеческих ресурсах с позиции минимизации издержек производственно – коммерческой деятельности. На практике это означает тенденцию к снижению реальной зарплаты и затрат на развитие социальной инфраструктуры, что особенно ярко проявилось в кризисный период 2008-2010 годов.

Естественно, что стратегические задачи форсированной инновационной индустриализации Казахстана и формированию к 2020 году интеллектуальной нации требуют коренного пересмотра отношения к кадровому потенциалу страны. Возрастание в глобальном масштабе роли человеческого капитала как наиболее важного актива любой бизнес-структуры предполагает необходимость качественно нового подхода к человеческим ресурсам.

Для успешной реализации стратегических задач форсированного индустрально – инновационного развития Республики Казахстан к 2020 году необходимо приложить максимальные усилия по подготовке высококвалифицированных специалистов, которые способны обеспечить полный цикл расширенного воспроизведения инновационной продукции от конструирования прототипов новых изделий до реализации конкурентоспособной конечной продукции на мировых рынках. Для ускоренной модернизации национальной экономики в предельно сжатые исторические сроки недостаточно использовать только существующие традиционные технологии наращивания кадрового потенциала. Следовательно, необходим широкий научный поиск но-

вых форм и методов форсированного развития человеческого капитала на всех уровнях экономики.

На наш взгляд к наиболее приоритетным направлениям внедрения новых технологий в управление кадровым потенциалом в условиях форсированного индустрально – инновационного развития можно отнести следующее:

- Планирование и организация поиска, рекрутования и адекватного использования в производственно- коммерческой деятельности специалистов с ярко выраженным креативно-инновационными способностями;

- Разработка и внедрение схем эффективного материального и морального стимулирования полномасштабного раскрытия профессиональных характеристик всех категорий работников;

- Управление процессами непрерывного повышения квалификации действующих сотрудников в особенности использования рациональных методов и способов развития креативных способностей и их практическое применение;

- Активное внедрение новых и новейших технико-технологических элементов, обеспечивающих формирование эффективных баз знаний и обучение сотрудников рациональным методам поиска и использования необходимой для их трудовой деятельности научной, технической и иной информации в корпоративных базах данных и сети Интернет;

- Разработка и внедрение эффективных схем карьерного роста сотрудников, включая переподготовку и ротацию кадров в соответствии с объективной оценкой их трудового вклада и с учетом их личных мотивационных устремлений.

На наш взгляд, в настоящее время возникла объективная необходимость модернизации технологий управления кадровым потенциалом путем поэтапного перехода на пятиуровневую модель, которая отражает в более полной мере современные тенденции глобализации рынка труда. Кроме того, необходимо на общегосударственном уровне активизировать процессы поэтапного перехода от традиционных представлений о количественных и качественных характеристиках рабочей силы к стратегическому видению

кадрового потенциала как ведущего фактора конкурентоспособности национальной экономики в современной системе мирохозяйственных связей.

Пятиуровневая модель технологии управления кадровым потенциалом, по нашему мнению, должна обладать следующими ключевыми свойствами:

- Тщательное согласование и поэтапная гармонизация коренных экономических интересов всех участников производственно – экономической деятельности;

- Приоритетная направленность технологий управления на кардинальное повышение производительности труда и эффективности производства в целом, в особенности путем стимулирования высококомплексного креативного труда, направленного на создание научноемкой конечной продукции с высокой добавленной стоимостью;

- Сфокусированность кадровой политики на рациональной сбалансированности спроса и предложения на рынке труда с поэтапным выравниванием диспропорций, в особенности в сфере производства инновационной продукции;

- Активизация процессов внедрения последних достижений в сфере информационных технологий, дидактики и педагогической психологии для существенного улучшения качества подготовки и переподготовки кадров;

- Расширение использования методов государственного программирования для повышения устойчивости функционирования рынка труда, в том числе путем разработки межотраслевого баланса рабочей силы;

- Интенсификация интеграционных процессов в рамках формирования общего рынка труда стран-участниц единого экономического пространства и расширение партнерских программ подготовки высококвалифицированных кадров в ВУЗах стран с развитой рыночной экономикой.

По нашему мнению, в структурно-функциональном построении пятиуровневой модели управления кадровым потенциалом необходимо соблюдать четкую скоординированность управлений действий с учетом специфики каждого уровня. Естественно, что центральное место занимает национальный уровень, на котором реализуется полный спектр управлений функций по устойчивому развитию кадрового потенциала страны. На двух высших уровнях (глобальный и межгосударственный) преобладают функции координации и мониторинга человеческих ресурсов, а также стратегического планирования и программирования процессов обеспечения кадрами функционирующих и создаваемых совместных предприятий, а также процессов подго-

товки молодых специалистов за рубежом. На двух внутринациональных уровнях (мезоэкономический и микроэкономический) в управлении кадровым потенциалом осуществляется детализация и конкретизация общенациональной кадровой политики с учетом специфических особенностей отдельных регионов и отраслей производства, а также конкретных параметров производственной и коммерческой деятельности отдельных предприятий и организаций.

Касаясь управлений проблематики на глобальном уровне, необходимо констатировать, что важное место должно отводиться функциям взаимодействия с глобальными институциональными структурами, прежде всего с Международной организацией труда при ООН. Как известно, многие острые проблемы глобальной миграции человеческих ресурсов еще находятся в стадии разработки. Казахстан мог бы активизировать свое участие в формировании институционально-юридических основ функционирования глобального рынка труда, с учетом национальный интересов. Важным аспектом деятельности на глобальном уровне является защита интеллектуальной собственности граждан Казахстана, в особенности в сфере высоких технологий. Перспективным направлением выступает поиск высококвалифицированных кадров за рубежом по остро дефицитным специальностям инженеров, конструкторов, технологов для привлечения их к работе на казахстанских предприятиях.

На межгосударственном уровне приоритетным направлением управления кадровым потенциалом является формирование единого рынка труда в рамках стран, входящих в ЕЭП. В рамках этой деятельности необходимо широко использовать методы государственного стратегического планирования и программирования всех основных аспектов свободного передвижения человеческих ресурсов и обеспечение квалифицированным персоналом, создаваемых на дву- и многосторонней основе совместных предприятий, специализирующихся на производстве научноемкой продукции.

На национальном уровне приоритетным направлением управлений проблематики должны стать полномасштабная реализация задач формирования к 2020 году интеллектуальной нации. В рамках этого направления целесообразно задействовать все новейшие технологии и интенсификацию интеллектуальной деятельности персонала действующих предприятий, а также использовать все возможности для развития творческих способностей в процессе обучения, начиная с

системы дошкольного воспитания и заканчивая подготовкой специалистов высшей квалификации для пополнения кадрового потенциала научных и технологических организаций и научоемких предприятий.

На мезоэкономическом уровне акцент должен быть сделан на творческой интерпретации и адаптации общенациональной программы формирования интеллектуальной нации к 2020 году с учетом региональных различий в экономическом уровне и производственно – хозяйственной структуре, а также специфики производственной и коммерческой деятельности в отдельных отраслях и сферах национальной экономики. Вместе с тем на мезоуровне необходимо эффективно решать проблемы рациональной организации перехода человеческих ресурсов из трудоизбыточных в трудодефицитные районы.

На микроэкономическом уровне целесообразно сосредоточить усилия на трансформации традиционных стереотипов большинства работодателей рассматривающих наемный персонал только как рабочую силу, которую желательно использовать с максимальной интенсивностью. Постепенное преобразование мировоззрения работодателей, должно находить адекватную государственную поддержку, в том числе в процессе распределения государственных заказов предприятиям, которые перешли на парадигму эффективного управления человеческим капиталом, а, следовательно, способные производить качественную высокотехнологическую продукцию. Одним из приоритетных направлений на наш взгляд является создание эталонных научоемких предприятий с использованием различных вариантов государственно - частного партнерства. Именно такие предприятия, пользуясь финансовой поддержкой со стороны государства, могут максимально использовать все преимущества новейших технологий управления кадровым потенциалом,

что неизбежно приведет к устойчивому наращиванию общей эффективности их производственной и коммерческой деятельности.

Важно подчеркнуть, что именно на микроэкономическом уровне осуществляется непосредственная материализация преимуществ и достоинств комплексной модернизации технологий управления кадровым потенциалом. Вместе с тем, государство должно активно способствовать рациональным инициативам отечественных предпринимателей по внедрению эффективных форм и методов наращивания человеческого капитала.

В заключение целесообразно подчеркнуть, что разработка качественной интегрированной системы управления кадровым потенциалом Казахстана требует проведения тщательно скоординированных междисциплинарных научных исследований на основе объединения усилий специалистов самых различных сфер и отраслей знаний от экономистов и юристов до физиологов и врачей диетологов, при активном участии представителей предпринимательских кругов, профсоюзов и неправительственных организаций. Конечной целью является разработка и принятие на уровне Правительства РК соответствующей государственной целевой программы развития человеческих ресурсов страны.

Резюме

Қазақстандағы адам ресурстарын жедел дамыту мәселелеріне арналған. Инновациялық индустриализацияның стратегиялық мақсаттарын іске асыру және 2020 жылға дейін зиялды ұлтты қалыптастыру үшін адам капиталын дамытудың бес деңгейлі үлгісі ұсынылады.

Summary

The article is dedicated to the problems of accelerated development of human resources in Kazakhstan. A five level model of developing human capital is proposed in the article for tackling the strategic goals of innovation industrialization and formation of intellectual nation by 2020 year.