

3) решение вопросов владения и пользования общим имуществом, проведение заседаний органов управления, его количественный и качественный состав, рассматриваемые вопросы, подготовка и проведение общих собраний, рассматриваемые вопросы, наличие договоров с собственниками, наличие задолженности у собственников, наличие задолженности у управляющей организации и т.д.

4) решение иных вопросов, связанных с общим имуществом, в соответствии с законодательством, представление интересов собственников помещений, расположенных в жилом доме, в государственных органах, иных организациях при совершении юридически значимых действий в отношении общего имущества, наличие и качество контактов с государственными органами (местные исполнительные и распорядительные комитеты и др.).

УДК 658

А.С. Козакевич, канд. экон. наук, доц. (РОИППО, г. Ровно)

### **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

Современный мир вступил в эпоху глобализации. Это процесс, в ходе которого происходят интенсивные изменения в различных сферах общественной жизни - в политике, экономике, финансовой сфере, культуре, науке, образовании, спорте, а также изменение основного фактора современной экономики - знания и его носителя, человека [1].

Человеческий фактор выступает главным резервом развития производства, ведущим фактором развития и стабильности экономики. Знания, умения и навыки персонала, соответствующие характеру деятельности данного предприятия, способствуют его экономической активности. Использование человеческого капитала позволяет совершенствовать организацию производства, его технологии, повышать производительность и качество продукции. Наличие человеческого капитала в структуре предприятия повышает потенциал самоорганизации и самоуправления, меняет вектор отношений на предприятии с директивного на отношения сотрудничества, дает простор инициативе и креативности работников, сужает рамки репродуктивного усердия. В целом, развитие человеческого капитала радикально меняет характер труда и его экономическую эффективность и тем самым влияет на социальные отношения, которые формируются вокруг новой экономической системы и составляют важный блок ее инфраструктуры [2].

Однако человеческий капитал выступает не только объектом управления, но и средством решения многих проблем развития предп-

приятия. Целенаправленное формирование и развитие человеческого капитала обогащает механизм управления и тем самым позволяет успешно решать многие проблемы научно-технического прогресса, повышает конкурентоспособность предприятия, использование новых современных технологий, способствуют повышению эффективности и производительности. В этом своем значении использование человеческого капитала требует новых подходов к управлению.

В аспекте изложенного особое внимание приобретает вопрос управления человеческим капиталом как основного условия обеспечения экономического роста, а также экономического и социального развития. С этой целью в работе на основании научных трудов зарубежных и отечественных авторов, эмпирических наблюдениях, анализе и синтезе, общенаучных методах познания, проведено исследование различных подходов к управлению человеческого капитала как фактора эффективного управления в условиях инновационного развития.

Анализ методологических подходов к управлению персоналом свидетельствует о том, что в условиях инновационного развития необходимый набор подходов для управления элементами человеческого капитала, что обусловлено многогранностью категорий «человеческий капитал» и «инновация».

Выбор ситуационного подхода обусловлен тем, что выделение особенностей, при оценке человеческого капитала, а также корректировки его элементов предполагается осуществлять дифференцированно в зависимости от вида инновации, стадии ее жизненного цикла и темпа осуществления. Ситуационное управление связано с необходимостью установления взаимосвязи между типом сложившейся ситуации и применимости к ней конкретных технологий и методов управления. Такое управление ориентировано на краткосрочную и долгосрочную перспективу, потому что имеет в своем арсенале определенные методы решения для каждой конкретной ситуации в определенный интервал времени. Это обеспечит связь стратегического и оперативного уровней управления человеческим капиталом в условиях инновационного развития предприятия.

Методология системного подхода как научный инструмент дает возможность оценить целостность выбранного для исследования объекта. В его основе лежит выявление способностей объекта быть одновременно единым и неделимым целым и в то же время иметь множество проявлений через составляющие.

Одним из прорывных направлений в этой области является синергетика - концепция, которая открывает определенные методологические перспективы в углублении представлений о человеческом ка-

питале и о направлениях его формирования, развития и использования. Следует, однако, отметить, что эффект синергии не возникает в рамках системы предприятия стихийно, сам, без целенаправленной политики его руководителей и особого механизма управления процессами формирования человеческого капитала на предприятии. Речь идет о том, что на социальные взаимодействия, спонтанно происходящие в системе, накладывает свой отпечаток конкуренция между тенденцией к устойчивости, имеет характер инерции, и неустойчивостью, возникающей вследствие изменений. Собственно, эта конкуренция обуславливает меру (порог) стабильного функционирования системы. Ее структурная устойчивость существенно зависит от количества и качества вводимых в нее элементов, поскольку введение в систему новых составляющих приводят к возникновению альтернативной сети взаимодействий между элементами. Новая сеть начинает конкурировать с прежним образом функционирования системы. В том случае, если система структурно устойчива относительно новых элементов, то наличный режим функционирования системы воспроизводится, а новые элементы подавляются и вытесняются. Если же альтернативная сеть выживает и расширяется, поглощая внутреннее пространство системы, то последняя может перестроиться под новую сеть и подчиниться новому порядку, изменив режим функционирования [3, с. 250].

В основе концепции управления человеческим капиталом в условиях инновационного развития положен целый набор методологических подходов к управлению, что обуславливается сложностью и многогранностью рассматриваемой проблемы. Данный подход позволит повысить степень обеспеченности предприятия инновационно активными кадрами в кратко- и долгосрочном периодах.

Таким образом, разработка единой концепции и механизма управления человеческим капиталом будет нацеливать стратегию развития организации на более высокий уровень управления, на укрепление духовных, нравственных основ коллектива, который должен воспринимать процесс изменений как условие движения к новому состоянию, будет способствовать повышению эффективности инновационной деятельности предприятий за счет увеличения количества освоенной инновационной продукции, а также внедрение управленческих и технических инноваций.

## ЛИТЕРАТУРА

1 Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура. М.: ГУВШЭ, 2000. 608 с.

2 Макгрегор Д.М. Человеческий фактор на предприятии / Классики теории государственного управления: американская школа. М.: МГУ, 2003. С. 245-254.

3 Хакен Г. Самоорганизующееся общество / Синергетическая парадигма. Социальная синергетика. М.: Прогресс-традиция, 2009. С. 350-369.

УДК 331

З.Н. Козловская, доц., канд. техн. наук (МУ «МИТСО», г. Минск)

### **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Инновационное развитие является основным приоритетом экономики Республики Беларусь на современном этапе. Инновации оказывают влияние на темпы экономического роста, повышение производительности труда, другие количественные и качественные показатели.

Основным элементом процесса инновационного развития является человек, а его человеческий капитал становится главным ресурсом инновационного производства на основе генерации новых идей.

Под человеческим капиталом следует понимать запас знаний, умений, опыта и способностей, а также здоровья, мотивационных и духовных качеств, которые способны приносить доход как носителю данного капитала, так и коллективу предприятия [1].

Еще в прошлом веке американские ученые Г. Беккер и Т.Шульц пришли к выводу, что неправильно и ошибочно рассматривать человека просто как статью затрат. Оплата труда, различные мотивационные затраты, а также вложения в повышение квалификации и обучение персонала можно рассматривать как инвестиции, поскольку они приносят доход предприятию в виде повышения производительности труда, лояльного отношения к предприятию, и, как следствие, стремления к повышению эффективности своей работы[2].

Важным фактором успешного внедрения инноваций и повышения конкурентоспособности предприятия в условиях инновационных преобразований становится эффективное использование человеческого капитала. Человеческий капитал влияет на основные результаты инновационной деятельности организации: продукт, процесс и менеджмент инноваций. Этому способствуют инвестиции в формирование инновационных знаний персонала, а также эффективная мотивационная политика руководителей предприятий, которые осуществляют инновационные преобразования. Такая политика ведет к быстрому освоению инноваций и, как следствие, достижению высокой произво-