

Инвестирование в человеческий капитал как условие развития инноваций в строительстве

А.А. Воронин

В конце прошлого столетия человечество приступило к построению нового общества – постиндустриального, где информационным технологиям, компьютеризированными системами и инновационными решениями в организации различных сфер человеческой жизнедеятельности отведена одна из центральных ролей.

Таким образом, на сегодняшний день, построение инновационной экономики – это главная стратегическая задача развития нашей страны. Стабильное развитие экономики России предполагает переход к инновационному пути развития, как единственно верному в современных условиях.

Президент РФ В.В. Путин, выступая на расширенном заседании Государственного Совета РФ с докладом «О стратегии развития России до 2020 года», сказал следующее: «Переход на инновационный путь развития связан, прежде всего, с масштабными инвестициями в человеческий капитал. Развитие человека – это и основная цель, и необходимое условие прогресса современного общества. Это и сегодня, и в долгосрочной перспективе наш абсолютный национальный приоритет. Будущее России, наши успехи зависят от образования и здоровья людей, от их стремления к самосовершенствованию и использованию своих навыков и талантов. И то, что я сейчас говорю, ... – это насущная необходимость развития страны. От мотивации к инновационному поведению граждан и от отдачи, которую приносит труд каждого человека, будет зависеть будущее России... Безобразованного специалиста, без человека с хорошим здоровьем, живущим в хороших условиях, решать инновационные проблемы развития просто нереально, невозможно. Это наша стратегическая зада-

ча. Это необходимое, условно говоря, инфраструктурное условие для развития инноваций»[1].

На сегодня строительная отрасль – одна из самых стремительно развивающихся отраслей. В условиях жесткой конкуренции, и как следствие, внедрении инновационных технологий и проектов, важнейшую роль в эффективной работе компании играет человеческий капитал, которым она обладает. Поскольку от уровня интеллекта, квалификации персонала, от умения слажено и в срок добиваться поставленных целей, принимать верные, эффективные управленческие решения и зависит результат деятельности организации в целом. Так, компании, инвестирующие свои средства в человеческий капитал, более склонны к развитию в условиях инновационной экономики, чем те, инвестиции которых направлены на наращивания материального ресурса[2].

Концепция человеческого капитала не случайно возникла и получила развитие в 20 веке – веке великих открытий, когда интеллектуальный труд, по своей значимости для развития человека и общества в целом, опередил физический. Работа – это двухсторонний обмен ценностями. А ценность каждого человека – его человеческий капитал[3].

С 1980-х человеческий капитал начал рассматриваться, зарубежными авторами, как ключевой источник конкурентоспособного стратегического преимущества для фирм и отраслей промышленности[4].

Основными элементами человеческого капитала являются трудовой и интеллектуальный капитал личности, а производными элементами – институциональный и социальный капитал. Причем социальный капитал иногда рассматривают как часть институционального капитала.

Осознание роли образованности человека, развитие интеллектуального капитала – важный шаг на пути к инновационной экономике. Инвестируя в образование сейчас, в будущем мы получим прибыль несоизмеримую с сегодняшними затратами на него. Замечено, что образованные люди используют капитал более эффективно, в результате чего он становится более производи-

тельным. Они также предрасположены к введению новшеств, к изобретению новых форм производства. Люди с высоким образовательным уровнем быстрее реагируют на изменения в науке и технике. Кроме того, они делятся полученными результатами с коллегами по работе, которые учатся у них. С экономической точки зрения, инвестиции в развитие образования окупаются наиболее быстро. По оценке американских экспертов, 1 доллар затрат в системе образования дает 3-6 долларов прибыли [5].

Кроме образованности, одной из важных составляющих человеческого капитала являются питание, здоровье. Улучшение здоровья и питания населения, особенно его бедных слоев, приводит к сокращению смертности, увеличению продолжительности жизни – к повышению доходов [5].

Мы полагаем, что даже отношения к выполняемым обязанностям – это тоже часть человеческого капитала.

Особенности характера: упорство, лидерские качества, уровень самоорганизации, коммуникабельность, умение брать ответственность на себя – все это часть человеческого капитала.

В процессе управления человеческим капиталом необходимо обеспечивать комплексное взаимодействие всех его элементов. Однако следует заметить, что для строительных организаций типична довольно слабая степень развития интеллектуального капитала. К тому же строительное производство материалоемко, в результате имеет место повышенное внимание к материальным активам и недостаточное – к нематериальным активам [6].

Необходимо менять данную тенденцию. И еще на этапе подбора персонала обращать внимание на человеческий капитал соискателей.

Формированием должностных требований к кандидату должен заниматься не только отдел по подбору персонала на основании должностной инструкции, как это часто бывает, а и линейный руководитель (прораб, руководитель отдела и т.п.), руководитель организации. Так на данном этапе необходимо определить, возможно ли на вакантную должность пригласить выпускника строительного ВУЗа практически без опыта работы. При этом обра-

щая внимание не на стаж работы в данной должности, а на его потенциал – стремление к обучению, на скорость освоения новых знаний. Что бы определить вышеперечисленное предлагаю использовать психологическое тестирование. Например, такие тесты, как тест Айзенкана уровень IQ, цветовой тест Люшера, позволяющий определить потенциальную работоспособность [7].

Кроме вновь прибывших сотрудников, не имеющих релевантного опыта работы, развивать интеллектуальный капитал, т.е. обучать необходимо и работавших ранее сотрудников.

Известно, что повышение необходимого образовательного и культурного уровня работников строительных предприятий влияет на качество человеческого капитала, поскольку обучение во время работы увеличивает производительность труда на уровне организации. Более того, обучение во время работы является источником инноваций и этим увеличивает долгосрочную конкурентоспособность организации [8].

Квалифицированные работники с лучшими показателями в самостоятельном решении производственных задач действуют лучше, чем менее умелые работники, они также быстрее обучаются. Для строительной организации знания выступают фактором, определяющим ее эффективность, а также ресурсом, создающим организации интеллектуальный капитал [9].

Именно приобретение необходимых знаний – это отправная точка к активизации инноваций по совершенствованию процесса производства [10].

Непрерывное развитие человеческого капитала строительной организации – это верный путь для компании, желающей опережать конкурентов и получать прибыль.

Таким образом, инвестирование в человеческий капитал – это безотказный способ развития инноваций в строительстве.

Литература:

1. Путин В.В. Выступление на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года» [Электронный ре-

курс] // Официальный сайт Президента России.– Режим доступа: <http://archive.kremlin.ru/text/appears/2008/02/159528.shtml>.

2. Побегайлов О.А., Голотайстрова Е.Ю. Инновационное развитие строительного производства и его риски [Электронный ресурс] // Инженерный вестник Дона, 2013. № 2. Режим доступа: <http://ivdon.ru/magazine/archive/n2y2013/1684> (доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.

3. Побегайлов О.А. Философия управления // Научная мысль Кавказа. – Ростов-на-Дону, 2006. – № 1. – С. 74-79.

4. Florence T.T. Phua // Construction Management and Economics (July 2012) 30.– P. 545-556.

5. Морова А.П. Инвестиции в человеческий капитал и социальную инфраструктуру [Электронный ресурс] // Социологические исследования, 1998. – № 9. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/986/070/1232/013.MOROVA.pdf>.

6. Кузьмич Н.П. Развитие человеческого капитала как условие реализации инновационного потенциала строительных предприятий [Электронный ресурс] // Теория и практика общественного развития, 2013. № 6. Режим доступа: <http://www.teoria-practica.ru/-6-2013/economics/kuzmich.pdf> (доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.

7. Merton R. An intertemporal capital asset pricing model // Econometrica. – 1973. – № 41. September. – P.867-887.

8. Кузьмич Н.П. Потенциал конкурентоспособности строительных организаций в современных условиях // Перспективы науки, 2012. – № 7 (34). С. 90-94.

9. Кузьмич Н.П. Кадровая политика как фактор эффективной инновационной деятельности в строительстве // Вопросы экономических наук. М., 2011. – № 5 (50). – С. 42-43.

10. Костюченко В.В. Проектирование комплектов машин при системной организации строительного производства [Электронный ресурс] //

Инженерный вестник Дона, 2011. – № 4. Режим доступа:
<http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n4y2011/715>(доступ свободный) – Загл.
сэкрана. – Яз.рус.