

Управление человеческим капиталом промышленности и предпринимательства Свердловской области



АРЖАНУХИН Сергей Владимирович, доктор философских наук, профессор Уральского института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, научный консультант Совета по работе с персоналом Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области, Екатеринбург

В настоящее время происходят значительные изменения в общественном сознании России. Одним из знаковых моментов сегодняшнего дня выступает смещение общественного внимания с анализа прошлого на прогнозирование будущего. Есть все основание полагать, что через определенный промежуток времени наступит некий динамический баланс между стремлением общества понять истоки проблем, которые определяют облик современности, и тем будущим, которое строится сейчас. Умение связывать в управленческой практике прошлое и настоящее с будущим — это уже есть начало мудрости.

В российском обществе формируется некий ценностный консенсус, определяющий, в конечном итоге, устойчивость, надежность социально-экономического развития и согласованность действий и интересов основных классов, страт, социальных слоев в будущем. Этот консенсус связан с пониманием ключевой роли тех сфер общественной жизни, которые напрямую влияют на развитие человека, сохранение его здоровья, капитализацию его знаний и умений, социальную защищенность. Для успешного достижения крупномасштабных социально-экономических целей и реализации национальных проектов консолидация по базовым ценностям различных социальных групп общества является обязательным условием.

Социализация российской элиты

На фоне этого процесса административно-политическая элита, как федеральная, так и региональная, начинает отходить от некогда традиционного приписывания существенных проблем социальной сферы человека внешним обстоятельствам: мировому экономическому кризису, чрезвычайным природным ситуациям, которые происходят почему-то с циклической периодичностью каждый год примерно в одно и то же время или неким фатальным особенностям судьбы России. Намечается устойчивая тенденция, когда уже элита берет преимущественно на себя ответствен-

ность за развитие национального человеческого капитала. Безусловно, наличие внутреннего локуса контроля административно-политической элиты в развитии человека — это социально одобряемая ценность для всех времен и народов, а не только для России. Социализация современной российской элиты идет в направлении усвоения и развития таких социально-психологических установок и компетенций, социальных норм и ценностей, которые позволяют ей стабильно функционировать в обществе и направлять дальнейшее развитие и функционирование страны. Смену имиджа российской элиты от экстернального к, по преимуществу, интернальному можно только приветствовать. И вместе с этим наметить пути институализации интернального поведения, чтобы обозначенный процесс стал необратимым и не превратился в очередной популистский фарс.

Постиндустриальная парадигма

По мере развития российского общества постиндустриальная парадигма все в большей степени захватывает умы практически всех социальных групп, которые находятся в «главном потоке». При этом следует особо отметить, что постиндустриальный уклад не приходит взамен индустриальному или же патриархальному, а сосуществует с предшествующими укладами. Иными словами, постиндустриальное развитие сохраняет не только индустриальные, но и патриархальные отрасли, если это отвечает целям социально-экономического развития страны и ее безопасности. Как верно отметил первый вице-президент СОСПП Ми-

Намечается устойчивая тенденция, когда элита берет на себя ответственность за развитие национально-го человеческого капитала.

хаил Черепанов в своем докладе «**Новые перспективы партнерства бизнеса и власти для реиндустриализации**» 31 января 2014 года, «... переход в постиндустриальную экономику в сегодняшней практике отнюдь не предполагает отход от традиционных отраслей, которые в том числе решают и проблему занятости» [2]. За патриархальным, индустриальным и постиндустриальным укладами стоит не только своя структура занятости, но и своя система социальных технологий управления человеческими ресурсами, потенциалом и капиталом.

Функциональный конфликт приводит к кризису

Противоречивость и неоднозначность социальной структуры многоукладного российского общества приводит к значительному усложнению социального управления, прежде всего на региональном уровне. Суть функционального конфликта социальной сферы регионального уровня состоит в том, что одни социальные слои в своем «старом» качестве уже не могут обеспечить динамизм социально-экономического роста, а другие еще не сформировались и не стали «драйверами» нового уклада. И региональная элита вынуждена опираться в своих управленческих решениях прежде всего на интерес в стабильности роста тех социальных групп, которые обеспечивают наиболее массовую социальную базу власти, а не на тех, кто обеспечивает будущее, устойчивость и надежность развития, но при этом составляют абсолютное численное меньшинство.

В настоящее время Свердловская область по своим экономическим и социальным показателям входит в «топовую» десятку наиболее развитых субъектов РФ. Численность постоянного населения Свердловской области по состоянию на 01.01.2013 г. составила 4 млн. 307,6 тыс. человек. На городское население приходится 84%, на сельское — 16%. Численность экономически активного населения области в 2012 году составила 2 млн. 375 тыс. человек. В области работают 32 высших учебных заведения, более 160 крупных и средних инновационных предприятий промышленности. По розничному товарообороту Свердловская область находится на третьем месте после Москвы и Московской области. Уровень регистрируемой безработицы на 1 января 2014 года составил 1,18% (на 1 января 2013 года — 1,29%). Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по полному кругу организаций Свердловской области в ноябре 2013 года сложилась на уровне 28881,5 рубля, или 109,9% к уровню ноября 2012 года. В январе-ноябре 2013 года среднемесячная номинальная заработная плата одного работника в Свердловской области составила 27361,1 рубля (110,9% к уровню января-ноября 2012 года), в целом по России — 29285 рублей (112,7%). По итогам 11 месяцев 2013 года по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года заработная плата выросла практически во всех наблю-

даемых видах экономической деятельности. На заседании Госсовета РФ, состоявшемся в Москве 27 декабря 2012 под председательством президента РФ Владимира Путина, Свердловская область была признана одним из лидеров России по развитию инвестиционной активности, внедрению регионального инвестиционного стандарта и работе по привлечению инвесторов. Закономерно, что Свердловская область занимает 7 место по Индексу инновационного развития, 12 место по Индексу человеческого развития среди регионов РФ.

Тем не менее во втором полугодии 2013 года темпы роста промышленности упали в Свердловской области практически до нуля. Рост производительности в обрабатывающей промышленности составляет 1%. Почти в два раза снизились возможности свердловского бизнеса для инвестиций за счет прибыли. Эти и целый ряд других показателей отчетливо говорят о снижении экономического роста региона. В период кризиса наступает время определиться с региональной стратегией.

Выход из рецессии

Выход из рецессии связан с формированием новой институциональной среды как для развития предпринимательства и промышленности, так и для человека. Первая задача может быть решена в рамках стратегии реиндустриализации. Очевидно, вместе с лозунгом «классической» индустриальной эпохи «Урал — промышленный, Урал — полярный» будет звучать реиндустриальный: «Урал — промышленный, Урал — интеллектуальный». Модернизация промышленности, переход к инновационной индустриализации и формирование новых постиндустриальных отраслей экономики невозможны без создания эффективной среды развития человека, его способностей и интеллекта. Речь идет не только о сбалансированности институализации развития человека и предпринимательства в регионе, но и о приоритете социальной сферы в решении отраслевых проблем. Более того, новая индустриализация как переход к созданию производств с более высоким технологическим укладом потребует опережающей трансформации социальной сферы. А это означает, что вопросы «Кто это будет делать?» и «Почему этот «кто-то» будет «это» делать?» как нельзя актуальны.

Постиндустриальное развитие сохраняет не только индустриальные, но и патриархальные отрасли, если это отвечает целям социально-экономического развития.

Социальные слои в своем «старом» качестве уже не могут обеспечить динамизм социально-экономического роста.

В период кризиса наступает время определиться с региональной стратегией.

Новая индустриализация как переход к созданию производств с более высоким технологическим укладом потребует опережающей трансформации социальной сферы.

Оптимизация профессионального образования

Остановимся прежде всего на образовании как социальной технологии развития человеческого капитала, так как считаем, что в глобальной институциональной конкуренции образование выполняет ключевую роль. Региональная промышленность и предпринимательство, взяв курс на реиндустриализацию в ситуации многоукладности общественной жизни, должны учитывать особенности развития человеческого капитала. Социальные технологии управления

человеческим капиталом носят динамический характер. Если в «классическую» индустриальную эпоху человек получал высшее образование и имеющихся знаний ему хватало практически на всю трудовую жизнь, то сейчас ситуация кардинально изменилась. Высокая скорость полураспада профессиональных знаний, прежде всего в высокотехнологичных, наукоемких отраслях промышленности, приводит к тому, что требуется постоянное пополнение знаний, образовательные услуги становятся постоянными и сопровождают человека всю жизнь. Отсюда два следствия.

1. Социальная, профессиональная и психологическая адаптация человека к реиндустриальным условиям профессиональной и бытовой жизни на основе опережающего обучения становится нормой жизни. Это означает, в частности, что вузы должны подготавливать не столько к тому, что уже сейчас есть на современном производстве и в бизнесе, сколько к тому, что должно быть. Проявляется жесткое требование к выпускнику вуза: умение работать в условиях неопределенности и малой структурированности внешней среды. Но управлять надо не только компетенциями студента, но и компетентностным профилем вузовского преподавателя. Без профессионального менеджмента знаний и умения превращать знания в стоимость адаптироваться к новым условиям невозможно.

2. Промышленные предприятия и бизнес должны уметь квалифицированно формировать вузам образовательный заказ на подготовку новых «реиндустриальных» профессионалов с учетом того, что между потребностями, с одной стороны, производства и предпринимательства и, с другой стороны, продолжительностью образовательной под-

готовки существует значительный временной лаг в несколько лет. Краткосрочными курсами повышения квалификации сложные проблемы реиндустриализации и последующего постиндустриального производства не решишь. На основе реиндустриального образовательного заказа должна быть реструктурирована система вузовского образования. Как правило, отраслевые вузы, работающие со «вторым возрастом», ориентируются в своих образовательных программах на те компетенции, которые занимают определяющее положение в образовательных программах обучения «первого возраста», т. е. того поколения, которое еще не состоялось профессионально и не имеет осознанного производственного или предпринимательского опыта. Достаточно просто сравнить учебную и методическую базу очной формы обучения и заочной или вечерней, чтобы ясно увидеть эту несуразность. Для «классической» индустриальной эпохи это было оправдано, для реиндустриализации нет. Более того, «демографическая яма», которая была создана в 1990-х — начале 2000-х годов, объективно приводит к необходимости более активно работать со «вторым возрастом». Профессиональный компетентностный профиль «второго возраста» должен быть принципиально иным, чем компетентностный профиль, который формирует вуз у студентов «первого возраста».

Во-вторых, социальные технологии управления человеческим капиталом носят все более индивидуализированный характер. Если в «классическую» индустриальную эпоху человек получал высшее образование на основе такого государственного образовательного стандарта, в котором «вариативная» часть учебного плана была незначительна по своему объему, то сейчас новые стандарты существенно расширяют объем региональной и вузовской составляющей. Например, учебный план подготовки магистров предусматривает до 75% индивидуальных занятий с большой долей творческой компоненты. А если говорить об аспирантуре как о новой ступени образовательного процесса, то возможность наполнения учебного плана аспирантуры у промышленности и бизнеса с учетом отраслевых особенностей практически безграничны.

Промышленность и бизнес, сделав целевой образовательный заказ, могут построить индивидуальную образовательную траекторию будущих профессионалов с учетом своей, а не вузовской средне- и долгосрочной стратегической перспективы. Система высшего образования должна работать по целям и задачам промышленности и предпринимательства. Корпоративные университеты и корпоративное образование как правовая и организационная формы частно-государственного партнерства дают такую возможность. Вопрос стоит только в системном и сбалансированном объединении интересов и потребностей промышленности и вузов. Знаковым инди-

Социальная, профессиональная и психологическая адаптация человека к реиндустриальным условиям профессиональной и бытовой жизни на основе опережающего обучения становится нормой жизни.

Краткосрочными курсами повышения квалификации сложные проблемы реиндустриализации и последующего постиндустриального производства не решишь.

Скорость превращения профессиональных знаний в технологии и конечные продукты должна превосходить скорость полураспада знаний.

катором современного корпоративного образования должна стать скорость трансфера знаний и технологий. Высокую скорость трансфера можно обеспечить лишь через максимально полное и всестороннее приближение процесса обучения будущих технологов, конструкторов, испытателей к реальному производственному процессу. При этом скорость превращения профессиональных знаний в технологии и конечные продукты должна превосходить скорость полураспада знаний. Эта особенность должна быть обязательно учтена при составлении учебных планов прикладных специальностей, закреплена в рабочих программах отраслевых дисциплин с высоким уровнем инновационности и их технологических картах, служить основой аудита образовательных программ.

В-третьих, социальные технологии управления человеческим капиталом носят глобальный характер. Реиндустриализация как база новой модели экономического роста — это мировой тренд. Через реиндустриализацию проходили и проходят десятки стран, среди которых есть те, чья социально-экономическая ситуация была схожа с нашей. Очевидно, образовательный заказ со стороны региональной промышленности и предпринимательства может быть передан не только нашим вузам, но и выполнен зарубежными партнерами, включая и западные корпоративные университеты. Успешная коммерциализация знаний и превращение профессиональных знаний в капитал достигается только на основе доверия между вузом и предприятием. Доверие — это центральная категория современного менеджмента.

В-четвертых, социальные технологии управления человеческим капиталом по мере роста реиндустриализации и развития производств с новыми технологическими укладами увеличивают долю предпринимательских и личных инвестиций в человеческий капитал. Если для классической «индустриальной» эпохи высшее образование было неким эксклюзивным социальным продуктом, создание которого по преимуществу финансировалось государством, то сейчас высшее образование в силу целого ряда причин стало массовым.

«Критическая масса» регионального человеческого капитала для перехода к реиндустриализации уже накоплена. Постиндустриальная перспектива говорит о том, что по мере модернизация производства и роста благосостояния населения роль частного спроса на образование будет расти опережающими темпами в сравнении с государственными расходами. Время соплатежей в регионе уже давно наступило, но институциональной формы еще не создано. Но уже сейчас интуитивно ясно, что современный образовательный процесс в вузе при значительном частном и личном финансировании должен строиться по преимуществу как управление проектом, направ-

ленным на решение конкретной производственной или предпринимательской проблемы. Прежде всего это относится к магистратуре и аспирантуре как уровням высшего образования. Трансфер «знания — технологии — деньги — новые знания» должен быть оптимизирован.

В-пятых, социальные технологии управления человеческим капиталом реализуются не только в реальной, но и в виртуальной среде. Умение управлять виртуальной институализацией как региональным, так и глобальным человеческим капиталом может коренным образом изменить качество социальной сферы не только региона.

Новая концепция социального управления

Создание концепции социально-экономического развития Свердловской области до 2030 потребует в качестве необходимого элемента опережающей разработки новой концепции социального управления и на ее основе эффективной реализации социальной технологии управления человеческим капиталом региона. Успех реиндустриализации определяется скоростью институализации человеческого капитала. Не реиндустриализация, а человек должен стать приоритетом развития области. Если региону удастся найти новые институциональные решения развития человеческого капитала, прежде всего средствами образования, то это даст мощнейший импульс и к экономическому развитию. Есть только одно существенное ограничение для этого процесса. Его суть состоит в том, что человеческий потенциал области воспроизводится в форме товара в рамках индустриального уклада, а не человеческого капитала, как этого требует постиндустриальная эпоха. Но это уже новая тема для новой институализации [1].

Литература

1. Аржанухин С. В. Нравственные основы управления капитализацией знаний [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ocprof.ru/articles/1780>.

2. Черепанов Михаил. Новые перспективы партнерства бизнеса и власти для реиндустриализации / Доклад на заседании Президиума Совета СОСПП 31 января 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sospp.ru/points/mixail-cherepanov-pervyj-vice-prezident-sospp-doklad-na-zasedanii-prezidiuma-soveta-sospp-31-yanvarya-2014-g>.

Знаковым индикатором современного корпоративного образования должна стать скорость трансфера знаний и технологий.

Успех реиндустриализации определяется скоростью институализации человеческого капитала.

«Критическая масса» регионального человеческого капитала для перехода к реиндустриализации уже накоплена.