

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова

В статье освещаются теоретические вопросы человеческого капитала и трудового потенциала персонала организации, проблемы управления инновационной активностью, повышения эффективности использования трудового потенциала персонала организаций. В качестве практического решения проблемы инновационной активности предложена авторская система стимулирования инновационной активности персонала «Инновация» и показана эффективность ее использования на примере ОАО «Уралэлектромедь».

В отечественной экономической науке активно исследуются проблемы человеческого капитала общества, регионов, организаций. Анализ литературных источников показывает, что многие теоретические и прикладные вопросы исследования человеческого капитала разработаны недостаточно. В частности, мало теоретических и прикладных работ по трудовому потенциалу отдельного работника и всего персонала организаций.

По нашему мнению, трудовой потенциал работника — это его способность к труду, или, как писал К. Маркс, рабочая сила человека. Далеко не все способности человека используются в процессе труда, поэтому неправомерно относить их все к трудовому потенциалу. Трудовой потенциал как составная часть входит в структуру более сложного понятия — «личностный потенциал человека». К личностному потенциалу мы относим все способности и качества человека, которые могут быть использованы в любой сфере деятельности, а к трудовому — только те, которые могут быть использованы в процессе труда. Трудовой потенциал формируется на основе природных способностей, образования, воспитания, жизненного опыта. Таким образом, трудовой потенциал человека — это часть личностного потенциала, которая может быть использована в труде. Трудовой потенциал имеет свою стоимость, и когда его стоимость начинает приносить новую стоимость, потенциал становится капиталом. В связи с вышеизложенным мы считаем возможным ввести в научный оборот авторское определение понятия «человеческий капитал». Человеческий капитал — это реализуемый трудовой потенциал работника, приносящий доход.

Ценность предложенных понятий состоит в том, что они позволяют четко разделить потенциал — то, что, возможно, когда-нибудь будет приносить доход, и капитал — то, что уже приносит доход. К капиталу относится исключительно то, что приносит доход. Человеческий капитал приносит доход, во-первых, его обладателю в виде заработной платы, во-вторых, работодателю в виде прибыли, в-третьих, государству в виде налогов и разных платежей.

По поводу реализации трудового потенциала вступают в непосредственные отношения работник и работодатель. Оба этих субъекта делят между собой доход, полученный от человеческого капитала. Однако за их спинами стоит еще один заинтересованный субъект — государство, которое также имеет свой интерес — получить доход от реализации трудового потенциала в виде налога на зарплату, единого социального налога, налога на прибыль и т. п. Исходя из этой посылки, можно следующим образом определить категорию «человеческий капитал работника»: человеческий капитал работника (как категория) представляет собой систему экономических отношений между работником, предприятием и государством по поводу реализации трудового потенциала и распределения между ними полученного дохода.

Соотношение понятий «человеческий капитал», «трудовой потенциал» и «личностный потенциал» представлено на рисунке 1.

Трудовой потенциал человека не имеет постоянной величины, он изменяется под воздействием возраста, воспитания, образования, занятий спортом, образа жизни и др. Но естественной природной базой развития трудового потенциала являются врожденные способности человека. К характеристикам тру-

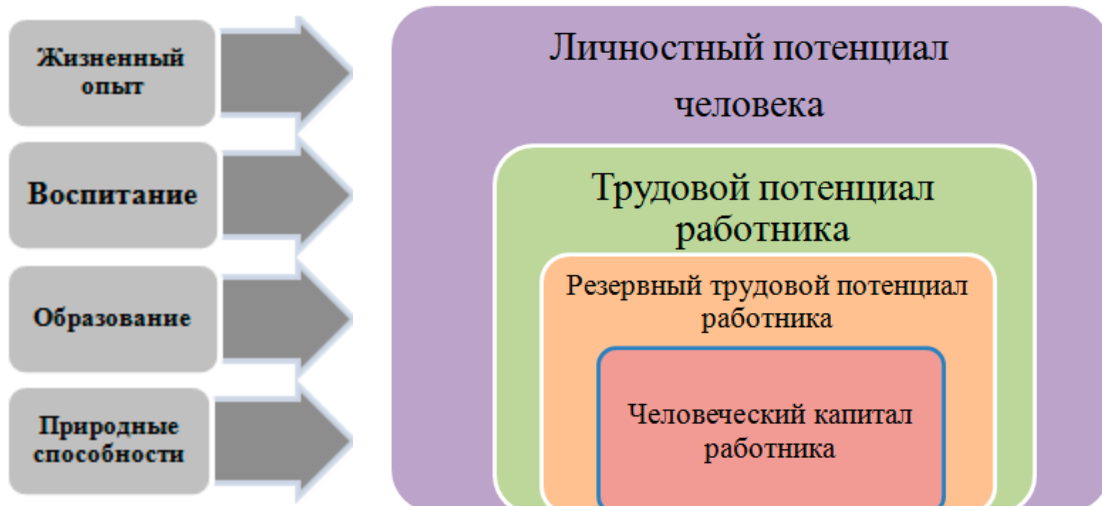


Рис. 1. Структура личного потенциала человека

догового потенциала можно отнести: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм и т. д. Эти характеристики могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом.

Формирование и развитие трудового потенциала проходят несколько этапов.

Первый этап — дотрудовой период. В дотрудовом периоде формируется и увеличивается личностный потенциал человека, все инвестиции в человека в этот период являются инвестициями в личностный потенциал, а не в человеческий капитал, как принято считать.

Внутри личного потенциала формируется трудовой потенциал. Однако вложенные в подрастающего человека средства не приносят дохода, следовательно, человеческий капитал не функционирует.

Второй этап — трудовой период. В этот период часть трудового потенциала реализуется и трансформируется в человеческий капитал, а та часть трудового потенциала, которая не вошла в человеческий капитал, является резервным трудовым потенциалом.

Третий этап — послетрудовой период. В этот период трудовой потенциал используется в подсобном и домашнем хозяйстве, в садоводстве, в любительских занятиях и т. п. Происходит угасание трудового потенциала.

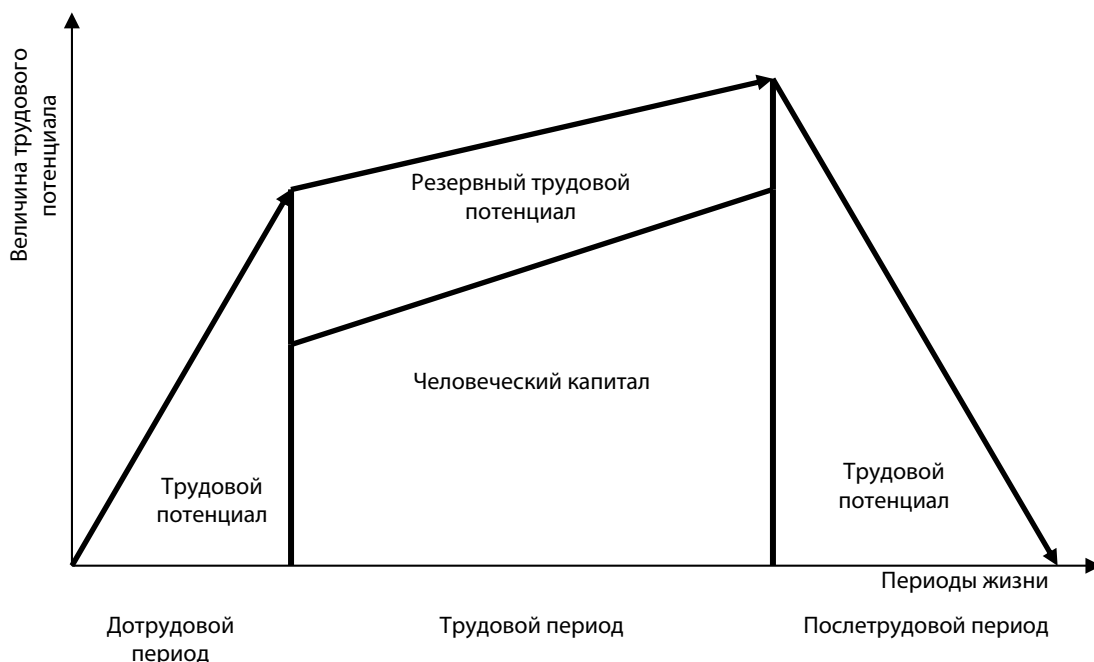


Рис. 2. Жизненный цикл трудового потенциала человека

Этапы развития трудового потенциала формируют жизненный цикл трудового потенциала (рис. 2).

Жизненный цикл трудового потенциала — это процесс трансформации трудового потенциала человека в течение его жизни, состоящий из трех периодов: дотрудового, трудового и послетрудового.

В соответствии с двойственной природой человека в дотрудовой период происходит его развитие в качестве биологического и социального явления. С биологической точки зрения развитие проявляется в увеличении роста, веса, половом созревании и т. п. В социальном отношении идет процесс накопления знаний, умений, нравственное, эстетическое, духовное развитие и т. д. Единство биологической и социальной сторон образует личность человека. Иначе говоря, в дотрудовой период происходит формирование личностного потенциала человека. Личность многогранна, ее определяют характер, темперамент, энергичность, ум, внешность и т. п. С экономической точки зрения важно отметить, что происходит процесс развития способности к труду, т. е. идет становление трудового потенциала человека.

Инвестируют средства в развитие личностного потенциала человека, в том числе и трудового потенциала, семья и государство. Государство осуществляет это путем предоставления бесплатных услуг в сфере образования, здравоохранения, физической культуры и спорта, культуры и т. д. Семья берет на себя расходы на эти и другие цели. Эти совместные расходы являются инвестициями в личностный потенциал человека, а не в человеческий капитал, как это утверждается во многих литературных источниках.

Затраты на развитие личностного потенциала не порождают дохода, они являются чистым вычетом из дохода семьи и бюджета государства, то есть это расходы и не более того. Не приносит дохода и развивающийся трудовой потенциал молодого человека. В лучшем случае полученные трудовые навыки используются в домашнем труде и учебе. Картина существенно меняется, если семья занимается не только потреблением благ и услуг, но и их производством и сбытом. Однако в данном случае речь идет о наиболее распространенном в современном мире типе семьи, которая выступает в качестве потребителя благ и услуг.

Аргументация экономистов, считающих, что в дотрудовом периоде происходит инвестирование в человеческий капитал, потому что в будущем эти инвестиции могут прино-

сить доход, не выдерживает критики. По сути дела, авторы сами признают, что в этот период жизни осуществляемые в развитие человека инвестиции не приносят дохода. Но если это так, то на каком основании эти инвестиции признаются капиталом?

В дотрудовой период большое место в жизни молодежи занимает обучение. Затраты на него многие авторы считают инвестициями в человеческий капитал. Так, А. В. Корицкий, обобщив позиции многих авторов, пишет: «К затратам на производство человеческого капитала (к инвестициям в человеческий капитал) относят:

1) прямые затраты, в том числе плата за обучение и другие расходы на образование, смену места жительства и работы;

2) упущенный заработок, являющийся элементом альтернативных издержек, поскольку получение образования, смена места жительства и работы связаны с потерей доходов;

3) моральный ущерб, так как получение образования является трудным и часто неприятным занятием, поиск работы утомляет и истощает нервную систему, а миграция приводит к потере старых друзей и знакомых» [5, с. 47].

Расходы на образование, как мы выше уже отметили, являются фактически инвестициями в личностный потенциал человека и в какой-то степени — в его трудовой потенциал. Они не приносят дохода до вступления человека в трудовой период, следовательно, капиталом не могут быть.

Особо следует остановиться на роли упущенного заработка, который также многие принимают за инвестиции в человеческий капитал. Из самого понятия «упущенный заработок» следует, что его у обучающегося нет и быть не может. Естественно, возникает вопрос: каким образом не имеющиеся средства можно превратить в инвестиции? Всякое обучение в дотрудовой период приносит расходы, а не доходы.

Само образование, как следует из приведенного выше утверждения, рассматривается односторонне. Видят в нем только моральный ущерб, неприятное занятие и т. д. При этом игнорируются практически все позитивные стороны образования: гордость за свои результаты в учебе, удовольствие от познания, приятное общение со сверстниками, светлые надежды на благополучное будущее и т. д. И каким образом «моральный ущерб» может превратиться в инвестиции в человеческий капитал?

В трудовой период одна часть трудового потенциала трансформируется в человеческий

капитал, приносящий доход, другая — в резервный трудовой потенциал. Резервный трудовой потенциал образуется не только в связи с оппортунистическим поведением работников, но и в связи с тем, что предприятия, как правило, не в состоянии использовать его. Так, например, на многих предприятиях господствует рутинный, монотонный труд, обусловленный применяемой техникой, технологией и организацией производства. При этом значительный творческий потенциал персонала оказывается невостребованным. Многие работники, обладающие несколькими профессиями или специальностями, используются на предприятии только по одной специальности. Все это и многое другое образует резервный трудовой потенциал персонала.

Трудовой потенциал работников возрастает с момента вступления в трудовой период за счет более глубокого овладения специальностью, накопления опыта, производственного обучения, а также обучения за пределами предприятия в колледжах, университетах и т. п. Все это позволяет повысить качество и эффективность человеческого капитала. Труд таких работников выступает в форме сложного труда, час которого производит значительно большую стоимость, чем час среднего, тем более — простого труда. В этот период предприятие инвестирует средства в трудовой потенциал персонала в надежде на получение дополнительного дохода. Инвестируют и сами работники, если они обучаются вне предприятия за свой счет. Только в процессе трудовой деятельности возможна реализация трудового потенциала в форме человеческого капитала. Иначе говоря, человеческий капитал функционирует и производит добавленную стоимость только в трудовой период жизни человека.

По поводу миграции работников в трудовой период в литературных источниках сложилось утверждение, согласно которому расходы на смену места жительства и работы являются инвестициями в человеческий капитал [8]. К сожалению, объяснения, каким образом расходы превращаются в инвестиции в человеческий капитал, не дается. Фактически же при смене места работы и места жительства происходит целый ряд негативных процессов, ухудшающих качество трудового потенциала работника. В физиологии и социологии труда давно установлено, что даже сравнительно короткий перерыв в работе приводит к удлинению периода вработываемости при ее возобновлении, а при смене места работы — к сложному процессу адаптации к новым производственным

и социальным условиям. При значительном удалении от прежнего места работы добавляется акклиматизация человека, частичная потеря трудоспособности и т. д. Таким образом, расходы при смене места работы и жительства никак не превращаются в инвестиции в человеческий капитал, более того, они снижают работоспособность.

В послетрудовой период человек выходит из сферы труда. Этот переход индивидуален, происходит он в разном возрасте, при разном состоянии здоровья и т. д. Как правило, в этот период имеющийся трудовой потенциал используется в домашнем труде, любительских занятиях и т. д. В связи с тем, что в подавляющем большинстве вышедшие из сферы труда вновь производством товаров и услуг не занимаются, их трудовой потенциал не трансформируется в человеческий капитал, он не является источником добавленной стоимости.

Во многих случаях под человеческим капиталом понимаются знания, навыки и способности человека, которые содействуют росту его производительной силы. «Человеческий капитал, — как определяют его большинство экономистов, — состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг». [7] Судя по данному определению, авторы на самом деле пишут о трудовом потенциале, а не о человеческом капитале.

В процессе разработки теории человеческого капитала российские авторы предложили новые понятия, которые вызывают сомнения. В частности, И. В. Ильинский вводит понятия «капитал образования», «капитал здоровья» и «капитал культуры» [3, с. 130, 163]. По его мнению, в человеческий капитал входят все эти три капитала. По сути дела, при этом происходит расчленение личностного потенциала человека на части, причем автономные части, каждая из которых способна приносить доход. Нелогичность такого подхода очевидна. В процессе труда работник выступает в единстве всех сторон своей личности. Любой труд есть производительное потребление трудового потенциала человека, его физической, умственной и нервной энергии. Не бывает труда «чисто физического», «чисто нервно-напряженного», «чисто умственного». Всякий труд требует напряжения этих трех жизненных систем человека. Можно лишь выделить преимущественно физический, преимущественно нервно-напря-

женный, преимущественно умственный труд, но не более того [2, с. 44–47]. Указанные выше три вида капитала находят воплощение в трудовом потенциале человека, который в процессе труда трансформируется в человеческий капитал, приносящий добавленную стоимость. По отдельности эти капиталы не могут принести новую стоимость, следовательно, нет оснований определять их в качестве отдельных капиталов.

В литературе есть предложение ввести в научный оборот понятие «трудовой капитал» [7]. Из текста статьи авторов следует, что они понимают под «трудовым капиталом» сложный труд, труд высококвалифицированных рабочих. При этом остается за пределами анализа труд остальных рабочих, а также высококвалифицированных специалистов, руководителей и т. д.

В. А. Ионцев и А. Г. Магомедова под трудовым капиталом понимают «не только совокупность знаний, образовательных и профессиональных характеристик, которыми обладает население в целом (совокупный человеческий капитал) и каждый человек в отдельности (индивидуальный человеческий капитал), но и присущие им духовные, психофизические и демографические качества». [4] Как видно из этой цитаты, авторы расширяют содержание понятия «человеческий капитал» до содержания понятия «личностный потенциал человека». Т. Л. Лукьянчикова под трудовым капиталом понимает совокупность профессиональных знаний, трудовой опыт, профессиональное мастерство, корпоративную культуру, физическое и душевное здоровье, прирост квалификации, профессии, инвестиции в поддержание и повышение квалификации. [6]

Во многих литературных источниках без достаточных оснований предлагаются самые разные капиталы: организационно-предпринимательский капитал, бренд-капитал, живой и неживой капитал, потребительский и производительный, моральный капитал, символический капитал и т. д. Все это свидетельствует о явно недостаточной разработке теории человеческого капитала. Одна из причин этого — в неразработанности понятийного аппарата этой теории.

Понятие «резервный трудовой потенциал» имеет глубокий экономический смысл. Практически в каждой организации наблюдаются такие явления, как оппортунизм, колебания трудовой активности, текучесть кадров, демотивация персонала и т. д. Все эти процессы не позволяют эффективно использовать

имеющийся в организации трудовой потенциал персонала. Это происходит по различным причинам, но чаще всего по причине рассогласования системы мотивов труда персонала и системы стимулов труда организации. В результате недоиспользования трудового потенциала персонала теряют все: и организация, и персонал, и государство, и общество в целом. Для решения этой проблемы необходимо ее обозначить и проанализировать те условия, которые на нее влияют. Задача состоит в том, чтобы превратить резервный трудовой потенциал в человеческий капитал. По нашему мнению, резервный трудовой потенциал — это неиспользуемая в трудовой период жизненного цикла человека часть трудового потенциала, которая может быть вовлечена в трудовой процесс при определенных условиях.

На практике системы трудовых отношений, в которые поставлены работники предприятий, не позволяют полностью использовать их трудовой потенциал. Об этом красноречиво свидетельствуют данные таблицы 1.

Как видно из данных таблицы, практически каждый третий работник (34,8 %) твердо знает, что он может работать лучше без всяких дополнительных условий. Более половины (60 %) могут работать лучше при определенных условиях. Не могут работать лучше всего лишь от 1 до 4 % респондентов. Это как раз и есть тот резервный потенциал работников, те ресурсы, которые не используются. Здесь сосредоточен огромный резерв роста масштабов и эффективности экономики, причем лежащий на поверхности. Для его мобилизации практически не нужны капиталовложения, так как производственные мощности также используются далеко не полностью. Данные возможности роста экономики могут быть мобилизованы самым дешевым способом — за счет улучшения мотивации труда и организации производства.

Для выявления сущности исследуемого явления необходимо рассмотреть его в качестве экономической категории. Мы предлагаем ввести в научный оборот категорию «резервный трудовой потенциал работника». Резервный трудовой потенциал в качестве экономической категории выступает как система экономических отношений между работником и предприятием по поводу неиспользуемой части трудового потенциала.

К сожалению, вопросам повышения эффективности использования трудового потенциала персонала уделяется, на наш взгляд, недостаточное внимание, а между тем, мы видим в этом огромные резервы повышения эффек-

Таблица 1

Оценка работниками своих возможностей работать лучше* (% к числу опрошенных) [2, с. 118]

Вариант ответа	Завод металлургического машиностроения	Текстильный комбинат	Автоагрегатный завод	Сельскохозяйственная организация	Приборостроительный завод	Завод электромашин
Да	41	26	35	36	36	35
Нет	2	4	2	3	1	1
При определенных условиях	54	69	58	60	58	61
Затрудняюсь ответить	3	1	5	1	5	3

* Опросы проводились 2000–2005 гг., в них приняло участие 989 чел., что составило 14 % от общей численности персонала обследуемых организаций (Завод металлургического машиностроения, г. Верхний Уфалей — 2000 г.; Текстильный комбинат, г. Тейково Ивановской области — 2002 г.; Автоагрегатный завод, г. Шадринск Курганской области — 2001 г.; сельскохозяйственная организация «Опытное хозяйство», Пермская область — 2004 г.; Приборостроительный завод, г. Челябинск — 2005 г.; Завод электромашин, г. Челябинск — 2003 г.).

тивности производства. Наш опыт работы в российских организациях позволяет сделать вполне обоснованный вывод: не будет инновационной экономики в России до тех пор, пока внешняя и внутренняя среда организаций существенно не изменится. Если большинство организаций может сравнительно благополучно существовать, не утруждая себя инновационной деятельностью, если персонал организаций не заинтересован в изменениях, в инновациях, в более полном использовании своего человеческого капитала, своих творческих и профессиональных резервов, когда нет условий для перехода на новый более эффективный путь развития.

Для того чтобы персонал любой организации проявлял инициативу, делал инновационные предложения, необходимо создать такие условия, в которых системы мотивов труда персонала и системы стимулов труда организации совпадают, необходимо выявить резервы неиспользуемого трудового потенциала персонала и трансформировать его в человеческий капитал, тем самым повышая эффективность его использования и получая от этого доход. Инновации, на наш взгляд, — это один из основных способов наиболее эффективного использования человеческого капитала персонала.

Открытое акционерное общество «Уралэлектромедь» на протяжении многих десятилетий является одним из наиболее эффективных предприятий цветной металлургии России. За это время на предприятии сложился персонал, характеризующийся высоким профессионализмом, обладающий большим инновационным потенциалом. Вместе с тем, исследование возможностей повышения эффективности производства, проведенное нами в 2009 г. по

предложению руководства ОАО, показало, что имеются весьма значительные резервы улучшения основных экономических показателей производства за счет мобилизации резервного трудового потенциала персонала организации, прежде всего за счет активизации инновационной деятельности персонала.

Переход к инновационному развитию российских предприятий встречается с большими преградами. В одном отношении — это консервативность и антиинновационность сложившихся систем трудовых отношений в организациях, в другом — нет опыта перехода на инновационный путь развития, неизвестно как это делать.

Открытое акционерное общество «Уралэлектромедь» не стало исключением. Как показал опрос работников ОАО «Уралэлектромедь», более половины рабочих и руководителей считали, что на предприятии действует негласный принцип: инициатива наказуема. Это обстоятельство оказывает негативное влияние на инновационную активность работников, не позволяет поставить на службу ОАО накопленный интеллектуальный потенциал персонала. Для преодоления этого негативного явления в ОАО «Уралэлектромедь» была предложена система «Инновация», разработанная нами и впервые внедренная в ОАО «Шадринский автоагрегатный завод» в 2008 г.

Анализ системы трудовых отношений в ОАО «Уралэлектромедь» показал большие резервы повышения инновационной активности персонала. Как и на многих других крупных российских предприятиях, в ОАО функционировала в основном система стимулирования рационализации и изобретательства, которая характеризуется слабой мотивирующей силой.

Таблица 2

Динамика инновационной деятельности работников ОАО «Уралэлектромедь» в 2010–2013 гг.

№	Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
1	Количество работников, подавших инновационные предложения	2 950	3 449	2 679	2 847
2	Количество инновационных предложений	4 005	4 338	3 545	3 711
3	Выплаты по инновационным предложениям, тыс. руб.	5 699	8 272	6 069	6 724
4	Средняя выплата на одно предложение, руб.	1 423	1 907	1 712	1 813
5	Доля затрат на выплаты за инновационные предложения в фонде зарплаты ОАО, %	0,22	0,22	0,16	0,18

Достаточно сказать, что за последние три года число рационализаторских предложений колебалось от 130 до 150 в год.

Система «Инновация» направлена на материальное и моральное поощрение работников за внесение инновационных предложений в области техники, технологии, организации производства, труда, управления, условий труда, экономии ресурсов и т. д. Данная система была формализована, каждый руководитель был обучен и четко знал свои действия, полномочия и ответственность.

Признание предложения инновацией, годной к внедрению, а также контроль за всей системой принятия, оценки и вознаграждения велось по вертикали снизу вверх — от мастера к начальнику цеха, далее к директору по направлению и к директору ОАО. Оперативный контроль осуществлялся отделом труда и заработной платы ОАО. Вознаграждения назначались приказом директора ОАО по итогам месяца.

С учетом решающей роли руководителей в развитии инновационной активности персонала было принято решение поставить их в особые условия так, чтобы они не только получали поощрение за инновации, но и материально наказывались, если не проявляют инновационную активность. В этих целях была разработана особая система стимулирования инновационной активности руководителей.

Основные ее элементы следующие. В должностные инструкции руководителей и в положения о структурных подразделениях вносятся статьи об обязательной инновационной активности. Таким образом, им вменяется эта обязанность, она обретает юридическую основу. Далее был определен учет и отчетность руководителей о внедренных ими инновациях за каждый истекший месяц. Другим показателем инновационной активности руководителя является среднее число инноваций, приходящееся на одного подчиненного работника. Тем самым на руководителя возлагается ответственность за активизацию инновационной деятельности подчиненного коллектива.

Следующий важнейший элемент рассматриваемой системы — аттестация всех руководителей по инновационной активности по истечении каждого полугодия. Аттестационная комиссия, заслушав отчет руководителя, определив его личную активность и активность подчиненного коллектива за полугодие, принимает решение: повысить норматив премии на следующее полугодие или понизить его на определенный комиссией процент. Наряду с этим комиссия рекомендует ввести наиболее активных руководителей в резерв на повышение в должности или поставить вопрос о неполном соответствии работника занимаемой должности. Таким образом, каждый руководитель получает материальный мотив: получить вознаграждение за счет инновационного фонда, повысить размер величины премии, попасть в резерв на выдвижение. Наряду с этим, руководитель несет материальную ответственность за личную инновационную пассивность и подчиненных работников в виде снижения норматива премии и возможной утраты должности.

Важным свойством системы «Инновация» является ее простота и оперативность поощрения. Новатор получает вознаграждение не через год, как это принято в системе БРИЗ, а по итогам за месяц. По своему содержанию система «Инновация» выглядит как российский вариант «системы бережливого производства Гемба Кайдзен», практикуемой в корпорации Toyota. В 2010 г. в ОАО «Уралэлектромедь» была внедрена система «Инновация», которая оказала весьма существенное влияние на инновационную деятельность предприятия, что видно из таблицы 2.

Как видно из данных таблицы, стимулирование инновационной деятельности работников дало высокий результат. Уже в первый год работы по данной системе произошел настоящий перелом в участии работников ОАО в отношении инновационной деятельности: было принято более 4 тысяч предложений. Такая же динамика инновационной активности по-

вторилась в 2011 г. Некоторое снижение числа предложений в 2012 г. объясняется повышением требований к инновациям. Такие высокие результаты были получены за счет того, что система «Инновация» существенно улучшила отношение работников ОАО к инновационной деятельности, что было зафиксировано с помощью социологических опросов, проведенных до внедрения и спустя три года после внедрения данной системы. Так, в 1,4 раза выросла доля руководителей, желающих заниматься инновациями, в 3 раза снизилась доля руководителей, считающих, что на предприятии действует принцип «всякая инициатива наказуема» и т. д.

Затраты на поощрения новаторов составили всего от 0,16 до 0,22 % годового фонда заработной платы. Средний размер вознаграждения за инновацию составил от 1423 до 1907 руб. Как видно из этих данных, незначительные затраты на стимулирование инновационной активности персонала ОАО дали весьма существенный социально-психологический эффект. Он состоит не только в активизации инновационной активности персонала, но и в улучшении отношения к труду, укреплении дисциплины труда, улучшению общей психологической атмосферы в коллективах ОАО. Что касается экономического эффекта, то в этом отношении нужно исходить из международного опыта внедрения систем бережливого производства. Согласно этому опыту, за 3–4 года издержки производства снижаются на 20–25 %.

Характеризуя в целом систему «Инновация», следует указать на следующие ее сильные стороны. Она коренным образом меняет социально-психологическую среду, в которой находятся работники. Предприятие дает четкий сигнал персоналу: инновационная активность всячески поощряется, лучшие новаторы вознаграждаются материально и морально. Героями дня становятся лучшие по инновационной активности структурные подразделения, руководители и рядовые работники. В этих условиях инициатива и новаторство уже не являются наказуемым делом. Инновационная активность руководителей открывает им путь к карьерному росту.

Одним из важнейших моментов новой Системы является то, что она преодолевает неравенство в распределении зарплаты между творчески активными и пассивными руководителями и рядовыми работниками. Улучшение социально-психологической среды на предприятии повышает уровень корпоративной культуры, фирменного патриотизма, понижает уровень оппортунистического поведения персонала и демотивации труда. Наряду с этим развивается система экономической и социальной ответственности персонала. В результате таких преобразований в организации существенно меняется отношение к труду и к персоналу, к проявлению его творческих способностей, трудовой потенциал персонала в таких условиях используется наиболее эффективно.

Список источников

1. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Аналитическая записка. Опыт работы ОАО «Уралэлектромедь» по Системе «РОСТ — Инновация» в 2010 году. — Челябинск : Энциклопедия, 2011.
2. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда / Рос. акад. наук, Урал. отд-е, Ин-т экономики. — М.: ЗАО «Издательство “Экономика”», 2007.
3. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее. Образование в инновационном производстве. — СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. С.30.
4. Ионцев В. А., Магомедова А. Г. Демографические аспекты развития человеческого капитала в России и ее регионах // Экономика региона. — 2015. — №3. — С. 89–102.
5. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала: учебное пособие. — Новосибирск: СибУПК, 2000. — 112 с.
6. Лукьянчикова Т. Л. Инвестиции и социально-экономические границы воспроизводства трудового капитала // Экономика региона. — 2011. — №2. — С. 102–113.
7. Смирнов В. Т., Скоблякова Н. В. Квалификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике // Креативная экономика. М., 2006. [Электронный ресурс]. URL: <http://creativeconomy.ru/library/prol165.php>.
8. Сюрин Т. С. Инвестиции и человеческий капитал. [Электронный ресурс]. URL: webmaster@mstu.edu.ru.
9. Bowen H. R. Investment in Learning. — San Francisco, 1978. — 362 p.

УДК 331.101

Ключевые слова: личностный потенциал человека, трудовой потенциал работника, резервный трудовой потенциал работника, человеческий капитал работника, жизненный цикл трудового потенциала работника, человеческий капитал персонала предприятия