

**Человеческий капитал как фактор
устойчивого корпоративного
развития предприятий
высокотехнологического сектора
экономики**

Смирнова Т.Л.
СТИ НИЯУ МИФИ
2010

- **Человеческий капитал** — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Классификация человеческого капитала

- Индивидуальный человеческий капитал
- Человеческий капитал организации
- Национальный человеческий капитал

Признаки высокотехнологичных производств

- Сложные технологические процессы
- Научоемкая продукция
- Высокая доля затрат на НИОКР
- Высококвалифицированные работники со специфическими навыками
- Устойчивый относительный кадровый дефицит специалистов
- Значительная доля экспортной продукции в общем объеме производства
- Активные международные связи и технологическое сотрудничество
- Корпоративные центры подготовки кадров
- Высокая инвестиционная привлекательность и динамичность производства

Отрасли высокотехнологичного сектора экономики

- Ядерный ТЭК
- Связь, телекоммуникации
- Химия и нефтехимия
- Фармацевтическая промышленность
- Энергетика
- Электроника
- Авиастроение
- Ракетостроение

Концепция управления человеческими ресурсами организации

- Сформирована в 1980 годы - США, Япония, страны ЕС
- Использует методы и подходы в управлении персоналом в сложной инновационной среде
- Развивает гибкие формы и регламенты эффективного использования персонала
- Внедряет элементы непрерывного обучения и переобучение персонала
- Осуществляет прогрессивный подход к организации и стимулированию труда персонала

Концепция управления человеческими ресурсами организации

- Обеспечивает гарантии долгосрочной занятости и внутреннего профессионального развития персонала
- Обращается к культурным факторам роста производительности труда персонала
- Организует выстраивание горизонтальных и вертикальных карьерных лестниц для персонала
- Формирует корпоративную систему ценностей объединяющих разные категории персонала
- Стимулирует развитие творческих способностей персонала

Концепция управления человеческими ресурсами организации

- Работник исполнитель не трудовой функции, а участник организационных изменений
- Работник является активным субъектом экономических отношений
- Работник участник многосторонних моделей социального партнерства
- Работник носитель творческого и интеллектуального труда
- Работник вовлекается в формирование организационной культуры

Типы управления человеческими ресурсами в высокотехнологичном секторе экономики

■ Управление по результатам

- делегирование ответственности
- модели сотрудничества работников

■ Управление посредством мотивации

- рациональная мотивационная модель
- мотивационная модель самореализации
- мотивационная модель сопричастности

■ Партиципативное управление

-  контроль качества продукции
-  заинтересованность работника в инновационной деятельности

■ Рамочное управление

- инициативность работников
-  коммуникативность работников

■ Предпринимательское управление

-  соперничество работников
-  совместное творчество работников

Элементы стратегии управления персоналом в высокотехнологичном секторе экономики

- Подбор
- Найм
- Оценка
- Вознаграждение
- Развитие
- Мотивация
- Продвижение
- Высвобождение

Цели экономической деятельности высокотехнологичных предприятий

- Прибыль
- Производительность
- Эффективность
- Социальные отношения
- Социальное партнерство
- Социальная ответственность
- Поиск новых рынков
- Развитие персонала
- Технологические преимущества
- Снижение себестоимости
- Повышение качества продукции
- Обучение персонала

Профессиональные компетенции персонала высокотехнологичных предприятий

- Знания
(уровень образования)
- Умения
(общий опыт работы)
- Навыки
(специальный опыт работы)
- Способы общения
(технологии командной работы)

Динамика изменений профессиональных компетенций персонала высокотехнологичных предприятий

- «Растущие специалисты»
- «Замёршие специалисты»
- «Движущиеся вниз специалисты»

Участники корпоративного партнёрства в обучении персонала высокотехнологичных предприятий

- Государство
- Вертикально и горизонтально интегрированные экономические институты
- Образовательные институты

Прогнозирование профессиональных компетенций персонала

высокотехнологичных предприятий

потребностей
компетенций

компетенций

Стратегия

управления
персоналом



Анализ

структуры
трудовых
ресурсов

Ограничения развития профессиональных компетенций персонала высокотехнологичных предприятий

- Недостаточный уровень компетенций линейных руководителей
- Неэффективные методы разработки и принятия управленческих решений
- Недостаточный уровень творческих способностей команды работников
- Консервативные работники
- Закрытость и конфронтация работников
- Непродуктивные личностные отношения работников

Направления работы с персоналом предприятий ядерного ТЭК

- Переобучение
- Бюджетирование социальных расходов
- Мотивация и стимулирование
- Кадровый резерв и ротация
- Аттестация
- Формирование социальных ценностей и чувства принадлежности работника к трудовому коллективу
- Гармонизация трудовых отношений

Элементы японской философии управления персоналом предприятий ядерного ТЭК

- Гибкие регламенты управления персоналом
- Гибкие формы оплаты труда
- Сокращение избыточного административного персонала
- Создание проектно-целевых групп
- Реализация принципа непрерывного обучения на рабочем месте
- Реализация принципа личной ответственности за качество продукции

Элементы ядерного ТЭК России

- Госкорпорация «Росатом»
- ОАО «ТВЭЛ»
- ОАО «СХК»

Стратегия работы с персоналом ОАО «Сибирский химический комбинат»

- Негосударственное пенсионное обеспечение работников
- Программы целевых социальных выплат работникам
- Программы дополнительного медицинского страхования работников
- Программы кадрового резерва и молодого лидера
- Программа поддержки спорта и здорового образа жизни работников
- Программы адаптации персонала
- Программы реабилитации персонала
- Программы реализации творческих способностей (Звезды СХК, Мистер и Мисс СХК, Конкурсы профессионального мастерства)

Спасибо за внимание!

