

## ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

## THE FEATURES OF THE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF CORE ENTERPRISES

УДК 331

**Абылкасова Жанар Буркитбаевна**

*Докторант PhD*

*Университет Адам/БФЭА*

*г. Бишкек, Кыргызская Республика*

*e-mail: [zhanarburkit@mail.ru](mailto:zhanarburkit@mail.ru)*

**Аннотация:** Рассмотрены вопросы развития человеческого капитала градообразующих предприятий. Определены отличия в формировании человеческого капитала градообразующего предприятия от человеческого капитала других предприятий. Описаны условия и факторы, определяющие развитие человеческого капитала ГОП. Автором предложена классификация факторов, влияющих на человеческий капитал ГОП.

**Ключевые слова:** человеческий капитал градообразующих предприятий; моногород; градообразующее предприятие; качество жизни населения.

**Abstract:** It is dealt with the issues of human capital development of city forming companies. The differences between the human capital formation of city forming companies and the human capital of other enterprises. The conditions and factor that determine the development of human capital of city forming companies are described. The author proposed a classification of factor affecting the human capital.

**Keyword:** human capital city forming companies; city forming companies; quality of peoples lives.

Развитие человеческого капитала градообразующих предприятий (далее ГОП) обусловлено определенными условиями, вытекающими из специфики их функционирования. Существует настолько тесная связь между функционированием градообразующего предприятия и экономико-социальными аспектами жизни самого поселения, что рыночные перспективы предприятия существенно влияют на судьбу этого поселения как такового [1, с. 26].

*На уровне предприятия* человеческий капитал представляет собой «совокупную квалификацию и продуктивные способности всех его работников» [2, с.34].

Отметим, что отличие градообразующих предприятий от иных предприятий заключается в следующем:

- в масштабах деятельности; как правило, ГОП - это крупные добывающие или перерабатывающие предприятия с большой численностью персонала;

- в уровне прибыльности; зачастую градообразующие предприятия являются стратегическими объектами, находящимися в совместном управлении с государством, и имеющие большие возможности инвестирования в развитие персонала и его удержание;

- в наличии собственных учебных центров по подготовке и переподготовке своих специалистов (технике безопасности, пожарной безопасности, обучение смежным профессиям и т.д.);

- высокой конкурентоспособности с точки зрения социальной привлекательности для работников, в том числе за счет предложения весомого социального пакета (компенсации за вредные условия, путевки для оздоровления и отдыха и т.д.).

Человеческий капитал градообразующего предприятия, по мнению автора, представлен человеческим капиталом рабочих, специалистов, руководителей различного уровня и иных категорий работников данного предприятия, деятельность и развитие которых обусловлены внутренней политикой развития персонала, социальной и кадровой политикой, состоянием менеджмента и другими факторами.

Повышение конкурентоспособности ГОП требует развития человеческого капитала, но акцент при этом делается не на увеличение его количества (численности персонала), гораздо важнее является глубокое структурно - компонентное дополнение его составляющих, а именно, укрепление здоровья работников, повышение интеллектуального уровня квалифицированных работников и рост образовательного уровня рабочих, улучшение условий труда.

Определяя отличия в формировании человеческого капитала градообразующего предприятия от человеческого капитала любого другого предприятия, можно выделить следующее.

Во-первых, рынок труда для ГОП-ий ограничен трудовыми ресурсами моногорода, в котором оно находится, следовательно, человеческий капитал стабилен – предложение рабочей силы не значительно колеблется.

Во-вторых, уровень и качество образования работников градообразующего предприятия сильно зависит от качества среднего и высшего образования, предоставляемого образовательными учреждениями города. Следовательно, профессиональные характеристики человеческого капитала ГОП сильно зависят от качества образования, сложившегося в моногороде.

В-третьих, состояние здоровья работников, как одной из характеристик человеческого капитала градообразующих предприятий, сильно зависит от экологии региона, в котором расположено ГОП, а также применяемых способов влияния на поддержание и профилактику здоровья (методы оздоровления - лечение, спорт, отдых).

Таким образом, человеческий капитал ГОП сильно отличается от ЧК других предприятий по объективным причинам. Преимуществами занятости населения моногорода на крупном объекте можно обозначить создаваемыми условиями для развития человеческого капитала градообразующих предприятий:

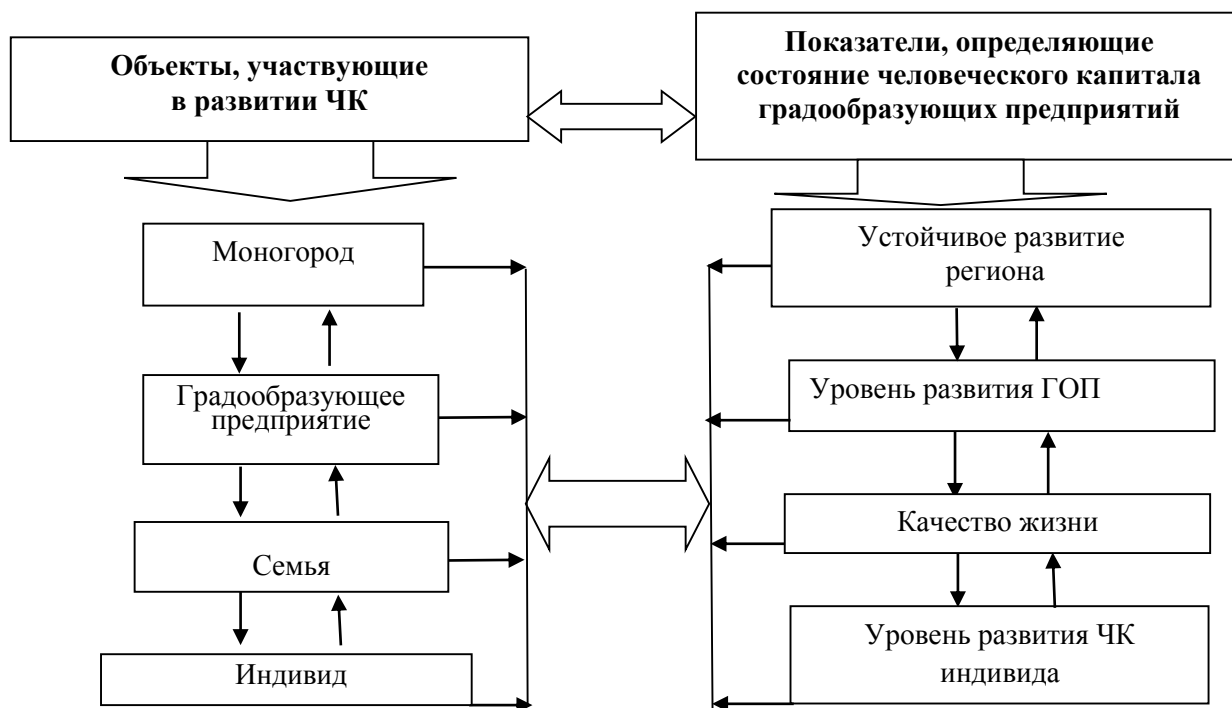
1. перспективная надежная занятость с высокой оплатой труда;
2. выгодный социальный пакет;
3. наличие объектов социальной инфраструктуры (спортзалы, дома отдыха, медицинские объекты и т.д.);
4. больше возможностей и средств в реализации политики развития персонала;
5. быстрый карьерный рост;
6. развитая система стимулирования оплаты труда (премии, надбавки).

В зависимости от сферы деятельности, сложности технологического процесса, трудоемкости работ, возможны риски потерь человеческого капитала работников, в условиях труда на градообразующих предприятиях. Население должно оценивать все возможности и риски, которые возникают при трудоустройстве на градообразующее предприятие. Поэтому оно стоит перед выбором: идти работать на градообразующее предприятие и быть подверженным большому количеству рисков, или искать другие сферы применения своего труда, но уже с более низким доходом.

Например, трудовая деятельность рабочих угледобывающего производства характеризуется высокой плотностью рабочего дня и, несмотря на значительную физическую нагрузку при этом, повышенным нервно-эмоциональным напряжением, связанным с повышенным шумом, требующим постоянного внимания, быстроты и точности реакций, большой нагрузки сенсорных систем. Работа

в этих производственных условиях, несомненно, отражается на функциональном состоянии организма рабочих и их заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Взаимосвязи, сформировавшиеся между процессами функционирования моногорода и градообразующего предприятия, определяющие состояние человеческого капитала ГОП представлены на рис.1.



**Рис. 1. Система объектов развития и показателей состояния человеческого капитала ГОП (разработана автором)**

Исходя из взаимосвязи процессов жизнедеятельности моногорода и градообразующего предприятия, можно сделать вывод, что не только качество жизни населения моногородов влияет на ЧК ГОП, но и градообразующие предприятия формируют условия для улучшения качества жизни населения моногорода. Среди них мы выделили следующие:

1. инвестиции в социальную сферу, например, модернизация жилищного фонда (облагораживание заброшенных домов), строительство школ, больниц, детских площадок и т.д.;

1. развитие социального партнерства, которое предполагает сотрудничество градообразующих предприятий и предприятий малого и среднего бизнеса в плане финансирования проектов, кредитования под малые проценты и другие возможности регионального характера;

2. реализацию принципов социальной ответственности: обеспечивают занятость населения, формируют доходы большинства семей, имеют на своем балансе объекты социально-культурной сферы, жилищно-коммунального хозяйства и инженерной инфраструктуры, формируют бюджет города.

Установив наличие связей между жизнедеятельностью моногорода и функционированием градообразующего предприятия, следует остановиться на условиях и факторах, определяющих развитие человеческого капитала ГОП.

В качестве условий формирования человеческого капитала, в целом, можно выделить те процессы, которые способствуют накоплению и поддержанию ЧК, а именно качественное

образование, высокий уровень медицинского обслуживания, т.е. высокое качество жизни населения моногорода. К условиям формирования человеческого капитала ГОП можно отнести:

- наличие законодательной базы, касающейся развития социальной сферы моногорода и региона;
- работу профсоюзов (организация мероприятий по охране труда и культурно-массовых мероприятий);
- инвестирование в подготовку высококвалифицированных специалистов по перспективным отраслям экономики.

Влияние ГОП-ий на развитие ЧК носит активный характер. Это связано с ожиданием больших эффектов от крупных вложений в персонал, при грамотном инвестировании. К основной группе факторов, влияющих на человеческий капитал ГОП, можно отнести следующие:

- возможности профессионального обучения и переобучения персонала;
- принципы и формы стимулирования инновационной деятельности;
- благоприятные и безопасные условия труда, способствующие сохранению работоспособности.

Предлагается следующая классификация групп факторов, влияющих на человеческий капитал ГОП, по следующим критериям:

- по направленности влияния: прямые и косвенные;
- в зависимости от среды функционирования: внутренние и внешние;
- по влиянию субъектов управления: объективные и субъективные.

Выделенные нами в таблице 1 группы факторов, влияющих на развитие ЧК градообразующих предприятий, имеют разную силу воздействия на развитие ЧК и повышение качества трудовой жизни.

**Таблица 1**

**Факторы, влияющие на развитие ЧК градообразующих предприятий и повышающие качество жизни работников (разработано автором)**

Группы факторов влияния	Факторы развития ЧК	Факторы повышения качества жизни населения
<b>по критерию направленности влияния:</b>		
Прямые	Уровень технологической оснащенности, деятельность профсоюзов, система охраны труда, система стимулирования и мотивации, социально-психологический климат, качество бытового обслуживания, инвестиции в образование, преемственность работников, влияние владеющих корпораций на политику развития персонала (обучение персонала разных уровней в головных отделениях предприятий, проезд специалистов головных компаний для обучения на местах и т.д.)	Высокий уровень доходов, экологический менеджмент, условия труда и быта на рабочем месте, отсутствие факторов опасности в труде, семейственность работников, социальный пакет, оценка возможностей головными компаниями на социальную политику города
Косвенные	Наличие учебных центров в регионе для повышения квалификации и переподготовки, наличие спортивных сооружений на территории города, возможности личного роста (самообучение языкам, творческие занятия, занятия профессиональным спортом и т.д.)	Жилищное строительство в регионе, качество воды (питьевой и бытового назначения)
<b>по критерию среды функционирования:</b>		
Внутренние	Возможности карьерного и личного профессионального роста, технологическая	Состояние бытовых условий рабочего места, отсутствие

	безопасность и охрана труда, дополнительные социальные блага и услуги для работников	опасных участков работ и низкий показатель травматизма, возможности оздоровления работников и диагностирования здоровья
Внешние	Спонсорство и благотворительность, взаимоотношения с местной властью, социальное партнерство	Обеспеченность объектами социальной инфраструктуры (детские сады, больницы, спортивные сооружения)
<b>по критерию влияния субъектов управления:</b>		
Объективные	Поощрение интеллектуальных разработок, управленческие решения в изменении условий для обучения, мотивации и стимулирования работников, поощрение за результаты в деятельности и вклад в развитие предприятия (премии, грамоты, медали, подарки)	Участие в культурно-массовых мероприятиях города и предприятия, участие в корпоративных мероприятиях членов семей работников, организация встреч с ветеранами труда и войны и пенсионерами
Субъективные	Отношение работников к труду, степень удовлетворенности организацией труда и условиями труда, наставничество и ученичество в коллективе, неформальные организации (кружки, секции, проектные группы)	Развитие корпоративной культуры, патриотизма по отношению к стране, городу, предприятию, встречи

В современных экономических условиях основным приоритетом, с которым связаны перспективы развития градообразующих предприятий, является развитие их социально-производственной структуры путем внедрения инновационных проектов по изменению технологии добычи или переработке ресурсов. В виду масштабности и сложной организационной структуры ГОП, человеческий капитал используется недостаточно результативно, и причиной является отсутствие заинтересованности у субъектов управления в его развитии.

Руководители ГОП оценивают необходимость инвестиций в развитие и повышение качества ЧК, и определяющую роль играет оценка необходимости роста квалификации рабочей силы занятой в сложных и вредных условиях труда. Чем выше квалификация и уровень образования, тем ценнее становится для человека комфортность труда и качество трудовой жизни. Работники с более высокой квалификацией и уровнем образования будут стремиться к более безопасным условиям труда, комфортному рабочему месту.

#### **Вывод:**

Таким образом, проведенное исследование содержания категории «человеческий капитал ГОП» позволило определить особенности человеческого капитала ГОП, выявить условия и факторы формирования человеческого капитала ГОП.

#### **Список литературы**

1. Тугускина Г. Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом-№5, 2009 г.
2. Вертакова Ю.В, А.Л.Чулакова Моногорода: идентификация и стратегическое значение в экономике региона. /Проблемы и перспективы развития моногородов: материалы регионального научно-практич. семинара. ФГБОУ ВПО Воронежский гос. унив-тет. – Воронеж, 2013.-36с.