

УДК 330.32

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЕМ АГРАРНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Тетеринец Т. А., канд. экон. наук, доцент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
Минск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, управление, аграрный сектор, теории, концепции, подходы.

Аннотация. Рассмотрены современные подходы к управлению развитием аграрного человеческого капитала в контексте инновационных трансформаций в обществе. Изучены трансформации человека как экономического ресурса на различных этапах индустриального развития аграрного сектора.

MODERN APPROACHES TO MANAGING THE DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL HUMAN CAPITAL

Tsetsiarynts T. A., Candidate of Economic Sciences (PhD),

Associate Professor

*Belarusian State Agrarian Technical University,
Minsk, Republic of Belarus*

Keywords: human capital, human potential, management, agricultural sector, theories, concepts, approaches.

Summary. Modern approaches to the management of agrarian human capital development in the context of innovative transformations in society were considered. Transformation of human being as an economic resource at different stages of industrial development of agrarian sector was studied.

Введение. В современном мире эффективное управление человеческим капиталом выступает основным драйвером экономического роста организаций, отраслей и национальной экономики в целом. Ориентация на прогрессивные принципы эволюционирования аграрного сектора предопределяет необходимость повышения эффективности использования человеческого капитала как основного источника конкурентных преимуществ на межотраслевой экономической арене. Достижение этой цели возможно посредством совершенствования организационно-экономического механизма управления развитием челове-

ческого капитала, основанного на устойчивости процессов его расширенного воспроизводства.

Основная часть. Внедрение подобных преобразований предполагает изучение теоретико-методологических подходов и концепций, формирующих научную основу его построения. Проведенное ранее исследование позволило систематизировать теоретические предпосылки, прикладные теории и концептуальные подходы, в совокупности определяющие направления его развития в контексте современных инновационных трансформаций (рис. 1).



Рис. 1. Концептуальные основы управления аграрным человеческим капиталом.

Примечание: составлено на основе [1].

В контексте управления человеческим капиталом процессный подход рассматривает этот процесс как поток синхронизированных управленческих функций, осуществляемых внутри экономической системы (организации, отрасли, региона, национальной экономики), обеспечивающий достижение ее конечной цели. Функциональный основывается на методологии функционально-стоимостного анализа с целью выявления резервов повышения эффективности использования человеческого капитала производства посредством выбора наиболее результативных способов управления. В основе системного подхода заложена иерархичность исследования многоуровневой структуры человеческого капитала, основанная на взаимосвязи и взаимозависимости составляющих элементов. Ситуационный представляет собой способ агроменеджмента, предполагающий использование различных способов управления человеческим капиталом, выбор которых обуславливается целью исследования в зависимости от сложившейся ситуации [2–3].

Центральным звеном современных концептуальных подходов к управлению человеческим капиталом является механизм, обеспечивающий его устойчивое формирование с целью развития человеческого потенциала. Платформой практической реализации системы агроменеджмента выступают способы и направления капитализации человеческого потенциала, обусловленные инвестиционной привлекательностью профессиональной деятельности, возможностями самореализации и саморазвития личности, творческой и инновационной насыщенностью труда, уровнем развития инфраструктуры. Величина человеческого капитала, выражаемая мультипликативным эффектом взаимодействия вышеназванных факторов, определяется как скоростью увеличения производительности аграрного сектора, так и темпами приращения инноваций, приобретающих форму нового знания [4]. Исходя из чего в современном мире человек, как экономический субъект, проявляет себя в триединстве взаимосвязанных подсистем: ресурс, спрос и предложение (рис. 2).

Подсистема спроса раскрывается сквозь призму потребностей индивида, определяемых его внутренним и внешним миром, желаниями, возможностями. Реализация последних предопределяет необходимость участия человека в аграрном производственном процессе, системе трудовых отношений, в результате чего он выступает в качестве одно-

го из основных факторов ресурсного обеспечения сельскохозяйственного цикла.



Рис. 2. Триада человека как экономического ресурса на различных этапах индустриального развития аграрного сектора

Примечание: составлено автором.

Иновационный вектор развития АПК существенно расширяет подсистему предложения, сущность которой определяется не только предложением рабочей силы на аграрном рынке труда, но и способностью индивида генерировать и воспроизводить новые знания и идеи, реализуя свой потенциал и предпринимательскую инициативу.

Ретроспективный анализ приоритетных форм человеческого капитала в аграрной секторе свидетельствует об их коренной трансформации, обусловленной периодами его технологического развития. В эпоху доиндустриализации аграрного производства основная роль человека состояла в реализации своего трудового потенциала. В период индустриального развития агропромышленного комплекса компетенции индивида масштабируются, мобилизуя организационно-предпринимательские факторы производства, основанные на результатах научно-технического прогресса. Наноиндустриальный период раскрывает креативную направленность использования человеческого

капитала, не ограниченную рамками четко поставленных производственных задач, результатом которой выступает формирование новых знаний и способностей. Вектор управления аграрным человеческим капиталом смещается из подсистемы «ресурсы» в подсистему «предложение», тем самым кардинально изменяя подходы тактического и стратегического менеджмента: если в доиндустриальный и индустриальный периоды спрос формировал предложение на рынке труда, то в условиях инновационного развития предложение человеческого капитала определяет спрос на него, тем самым, ускоряя темпы социально-экономического развития [5–6].

Базисными элементами подсистемы капитализации человеческого капитала выступают механизмы его трансфера, в основу которых заложен кластерный подход. В современных условиях стимулирующего воздействия НТП, определяющего основные направления развития аграрного сектора, трансфер инноваций выступает одним из основополагающих условий, обеспечивающих реализацию поставленных задач. Основываясь на том, что любая инновация представляет собой коммерциализированное новшество, объективной предпосылкой возникновения последнего выступает новое знание, создаваемое человеческим капиталом. В данном контексте проявляется единство содержательного смысла понятий «инновация» и «человеческий капитал», подразумевающих капитализацию знаний в различных формах и их расширенное воспроизводство. Исходя из этого результативность инновационного процесса в аграрном секторе будет определяться не только качественным уровнем формирования человеческого капитала, но и активизацией его трансфертных потоков, как внутри отрасли, так во взаимодействии с внешним миром. Последнее обстоятельство, выражаемое механизмом трансфера знаний и инноваций, выступает ключевым фактором, обеспечивающим устойчивый кругооборот человеческого капитала на расширенной основе.

В широком смысле передача знаний и инноваций представляет собой циркуляцию научных идей и их практической реализации, что обеспечивает их приращение и создает объективные предпосылки для капитализации. При этом эффективность данного процесса обеспечивается «не столько результативностью каждого этапа инновации, сколько надежностью связующих звеньев между ними, скоростью перехода от любого предыдущего этапа к последующему» [7]. В условиях интенсивного экономического развития трансфер человеческого

капитала должен осуществляться не только на постоянной, но и на расширенной основе, обеспечивая создание новых, модифицированных форм знаний.

Активизация процессов проникновения цифровых и интеллектуальных технологий в аграрный сектор предопределяет переход от традиционных принципов управления человеческим капиталом к инновационным подходам, ориентированным на максимизацию невещественных активов. В контексте циркулярной модели менеджмента аграрного человеческого капитала, обеспечивающей замкнутый цикл процесса его воспроизводства, имеющиеся инструменты постоянно эволюционируют, выходя за рамки общепризнанных границ. Одними из таковых в экономике знаний является кластеризация инфраструктуры человеческого капитала, под которой понимается интеграция заинтересованных субъектов экономической деятельности, функционирующих в научно-образовательном, инновационно-инвестиционном и производственном спектре аграрного сектора.

Как показывает мировая практика, одним из наиболее эффективных направлений инновационных преобразований в данной сфере выступает механизм формирования образовательных кластеров, основанный на социальном партнерстве его участников. Сочетание вертикальной интеграции субъектов всех ступеней образования и аграрного производства, обусловленного относительной близостью территориального размещения, позволяет создать достаточно действенную кластерную образовательную модель, отличающуюся инновационной направленностью и практикоориентированностью [8].

Во многих странах успешно функционируют сетевые институциональные модели, способствующие активному продвижению и приращению человеческого капитала. В частности, в области образования, здравоохранения, культуры, туризма прогрессивно развиваются трансграничное сотрудничество, обеспечивающее ускорение трансфера знаний и инноваций. В Дубае, Катаре, Куала-Лумпуре на основе региональных кластеров созданы оффшорные кампусы, такие как Knowledge village, Education City, Kuala Lumpur Education City, которые софинансируются промышленными организациями. Подобные кластерные структуры созданы и функционируют в странах Европы и США [9].

Заключение. Формирование и развитие многоуровневых региональных систем кластерного типа основывается на партнерском со-

трудности с группами организаций, объединенных по территориально-отраслевому признаку. Отличительной особенностью кластеров от других форм кооперации является создание механизма циркулярного взаимодействия, позволяющего субъектам сохранить свой статус и взаимодействовать не только с партнерами, образующими кластер, но и иными участниками аграрного сектора. Исходной предпосылкой образования таких структур выступает необходимость сопряжения образовательных, научно-инновационных и производственных с целью непрерывного приращения человеческого потенциала, а также достижения синергического эффекта повышения эффективности функционирования аграрного сектора.

ЛИТЕРАТУРА

1. Саликов, Ю. А. Анализ научно-методических подходов к изучению и совершенствованию менеджмента / Ю. А. Саликов // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 2. – С. 179–184.
2. Тетеринец, Т. А. Инновационные подходы управления человеческим капиталом в АПК / Т. А. Тетеринец // Инновации в сельском хозяйстве и экологии: материалы междунаро. науч.-практ. конф., г. Рязань, 10 сентября 2020 г. / Рязанский государственный агротехнологический университет им. П. А. Костычева ; отв. ред. Д. В. Виноградов [и др.]. – Рязань, 2020. – С. 481–483.
3. Тетеринец, Т. А. Концептуальные подходы управления человеческим капиталом в АПК / Т. А. Тетеринец // Управління розвитком соціально-економічних систем: матеріали IV Міжнарод. наук.-практ. інтернет-конф., Харків, 8 жовтня 2020 р. / Харківський національний технічний університет сільського господарства ім. Петра Василенка ; редкол.: О. В. Нанка [и др.]. – Харків, 2020. – С. 121–124.
4. Гануш, Г. И. Эволюция теории и практики управления человеческим капиталом в аграрной сфере / Г. И. Гануш, Т. А. Тетеринец // Вес. Нац. акад. навук Беларусі. Сер. аграр. навук. – 2022. – Т. 60. – № 1. – С. 36–46.
5. Гусаков, В. Академическая наука Беларуси: векторы развития в условиях пандемии / В. Гусаков // Наука и инновации. – 2021. – № 12. – С. 4–9.
6. Тетеринец, Т. А. Циркулярная модель управления человеческим капиталом в агропромышленном комплексе / Т. А. Тетеринец // Вопросы современной науки и практики. – 2021. – № 1. – С. 122–136.
7. Казакова, Н. В. Трансфер инноваций и управление человеческим капиталом / Н. В. Казакова, Ю. А. Дулепин, Ю. Н. Хрисанов // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2017. – № 5. – С. 534–539.
8. Тетеринец, Т. А. Предпосылки формирования аграрного человеческого капитала / Т. А. Тетеринец // Финансово-экономическая безопасность Российской Федерации и ее регионов: сб. материалов VI Междунаро. науч.-практ. конф., г. Симферополь, 24 сент. 2021 г. / Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского; отв. за выпуск Д. Д. Буркальцева [и др.]. – Симферополь, 2021. – С. 345–346.
9. Ермоленко, В. В. От аутсорсинга к формированию сетевых корпораций экономики знаний / В. В. Ермоленко, Д. В. Ланская // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 109. – С. 3–21.