

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: В 50 т. Т. 23. – 2-е изд. – М.: Государственное издание политической литературы, 1960. – С. 134, 178.
2. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Проблемы экономики труда: в 5 т. Т. 3. – М.: Государственное издание политической литературы, 1964. – С. 25-34.
3. Сергеева Г.П., Чиждова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М.: Наука, 1982. – 250 с.
4. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 226 с.
5. Иванова Н. Саратовская область: альтернативные сценарии занятости на обрабатывающих производствах // Человек и труд. – 2012. – № 6. – С. 25-27.
6. Зашитина Е.К., Кобец Е.А. Повышение трудового потенциала как аспект модернизации экономики страны // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2012. – № 8 (133). – С. 80-85.

Статью рекомендовала к опубликованию д.э.н., профессор Т.В. Чернова.

Корсаков Михаил Николаевич – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: esopomtu@tgn.sfedu.ru; г. Таганрог, ул. Александровская, 65, кв. 41; тел.: 89286005960; кафедра экономики предприятия; зав. кафедрой.

Кобец Елена Александровна – e-mail: kobets_ea@mail.ru; г. Таганрог, ул. Петровская, 35, кв. 22; тел.: 89185311900; кафедра экономики предприятия; к.э.н.; доцент.

Зашитина Елена Константиновна – e-mail: alena_zashitina@mail.ru; г. Таганрог, ул. Розы Люксембург, 63/1, кв. 25; тел.: 89185562645; кафедра экономики предприятия; ассистентка; аспирантка.

Korsakov Mihail Nikolaevich – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: economy@tgn.sfedu.ru; 65, Alexandrovskaya street, apt. 41, Taganrog, Russia; phone: +79286005960; the department of economy of the enterprise; head of department; cand. of ec. sc.

Kobets Elena Alexandrovna – e-mail: kobets_ea@mail.ru; 35, Peter's street, apt. 22, Taganrog; phone: +79185311900; the department of economy of the enterprise; cand. of ec. sc.; associate professor.

Zaschitina Elena Konstantinovna – e-mail: alena_zashitina@mail.ru; 63/1, Roza Luksemburg street, ap. 25, Taganrog, Russia; phone: +79185562645; the department of economy of the enterprise"; assistant; postgraduate student.

УДК 331.108.23

М.Ю. Ланкина

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Целью исследования является определение роли человеческого фактора в антикризисном управлении, оценка влияния человеческого капитала на выбор методов до- и после кризисного управления. В этой связи были рассмотрены теории, описывающие причины возникновения кризисных явлений, различные методы антикризисного управления. Представлены способы управления человеческими ресурсами для повышения эффективности методов антикризисного управления, использование «эгалитарного» и «элитарного» подходов распределения образовательных инвестиций, реализация политики патернализма в социальной сфере предприятия.

Антикризисное управление; человеческий капитал; патернализм; образовательные инвестиции; человеческий потенциал; индекс развития человеческого потенциала.

M.J. Lankina

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN THE ENTERPRISE CRISIS MANAGEMENT

The aim of the study is to determine the role of the human factor in crisis management, assessment of the impact of human capital on the choice of methods for pre-and post-crisis management. In this regard were discussed theories describing the causes of the crisis, the various methods of crisis management. Provides methods for managing human resources to improve the effectiveness of the methods of crisis management, the use of "egalitarian" and "elitist" approaches the distribution of educational investment, implementation of the policy of paternalism in social enterprise.

Crisis management; human capital; paternalism; educational investment; human potential; the index of human development.

Кризисы являются неизбежным событием в социально-экономической системе на всех ее уровнях. Прогнозирование, предупреждение и устранение последствий кризисных явлений – актуальная задача фундаментальной и прикладной экономической теории всех времен.

Успех и эффективность антикризисных мер, а также управление в кризисных условиях зависят от адекватности выбранных моделей кризиса и методов до и после кризисного управления.

Основными задачами при разработке проекта антикризисного управления являются:

- ◆ выявление причин возникновения кризисных явлений;
- ◆ выбор и сравнение методов антикризисного управления;
- ◆ исследование роли человеческого капитала в антикризисном управлении;
- ◆ анализ эффективности антикризисного управления.

Циклическое развитие социально-экономической системы является одной из важнейших причин возникновения экономических кризисов.

Цикличность развития экономической системы показывает изменения ситуации в экономике, но не отражает причины кризиса. Причины возникновения кризисных явлений описываются следующими теориями экономических кризисов [1]:

- ◆ теория перепроизводства;
- ◆ теория недопотребления;
- ◆ теория чрезмерного инвестирования;
- ◆ теория диспропорциональности, или "неравновесия";
- ◆ теория "политического делового цикла";
- ◆ теория регуляции;
- ◆ теории нововведений.

Данные теории являются основой для понимания природы экономических кризисов, для их предупреждения, смягчения их негативных проявлений, прогнозирования колебаний объемов инвестиций и производства, выработки стратегии государственного регулирования экономики.

В зависимости от проявившихся симптомов кризисных явлений, применяют различные способы диагностики деятельности организации, разрабатывают методы выхода из кризиса, проект антикризисного управления, а также способы его реализации (табл. 1).

Таблица 1

Этапы антикризисного управления

Диагностика кризисных явлений	
Анализ финансового состояния	Анализ персонала
Анализ макроокружения	Анализ продаж
Анализ тенденций рынка	Анализ информационного обеспечения
Методы выхода из кризиса	
Методы преодоления финансового кризиса	Методы преодоления экономического кризиса
Методы преодоления технологического кризиса	Методы преодоления социального кризиса
Разработка проекта антикризисного управления	
<i>Стратегическое планирование</i>	<i>Тактическое планирование</i>
Оценка эффективности текущей стратегии	Реализация выбранной антикризисной стратегии
Корректировка миссии и системы целей предприятия	
Анализ альтернатив и выбор антикризисной стратегии	Оценка и контроль результатов антикризисной стратегии
Методы реализации антикризисного управления	
Адаптация организационной структуры с целью преодоления сопротивления со стороны персонала	Оптимизация кадрового состава
	Использование технологии аутстаффинг
	Внедрение концепции контролинга

Общими недостатками приведенных методов является отсутствие учета влияния человеческого капитала, хотя именно этот фактор является основой эффективного антикризисного управления [4].

«Человеческий капитал, по мнению Н. Бонтиса – это объединенные вместе интеллект, навыки и специальные знания, которые придают организации отличительный характер. Люди – это те элементы организации, которые способны учиться, изменяться, вводить новое и создавать дух творчества и которые, если их должным образом мотивировать, могут обеспечить организации долгую жизнь» [2].

На рис. 1 представлена структура человеческого капитала и недостатки, свойственные его использованию в антикризисном управлении организацией.

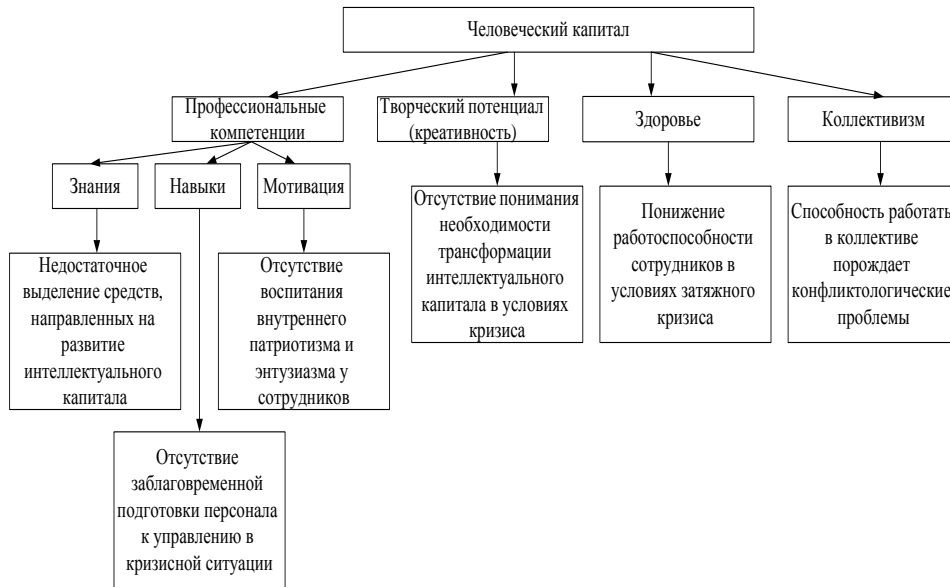


Рис. 1. Структура человеческого капитала

Человеческий капитал играет значительную роль в антикризисном управлении, выступая как профилактический фактор кризисных явлений в процессе предкризисного управления, стабилизирующий фактор в условиях кризиса и фактор, ускоряющий процесс выхода из кризиса в посткризисном управлении (рис. 2).



Рис. 2. Роль человеческого капитала в антикризисном управлении

Методы управления человеческими ресурсами в условиях кризиса отражены на рис. 3.



Рис. 3. Повышение эффективности методов антикризисного управления

Наибольший интерес, в рамках проведенного исследования, представляют методы предкризисного управления и управления в условиях кризиса.

При проведении профилактики кризисных явлений, особое внимание заслуживают образовательные инвестиции в развитие интеллектуального капитала. При этом важную роль играет оценка интеллектуального потенциала организации.

Человеческий потенциал является важнейшей частью национального богатства, определяемого численностью и половозрастным составом населения.

Методы количественной оценки человеческого капитала приведены в табл. 2. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) является интегральным показателем, который рассчитывается ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, образованности и продолжительности жизни, как основных характеристик человеческого потенциала. Основным показателем, с целью определения оптимального объема образовательных инвестиций [6] является индекс развития потенциала сотрудников (ИРПС), который может быть определен с помощью показателей табл. 2.

Таблица 2

Показатели ИРЧП и ИРПС

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)	Индекс развития потенциала сотрудников (ИРПС)
Индекс ожидаемой продолжительности жизни (<i>LEI</i>)	Индекс ожидаемой продолжительности службы на предприятии (<i>SLI</i>)
Индекс образования (<i>EI</i>)	Индекс образования (<i>EI</i>)
Индекс дохода (<i>II</i>)	Индекс дохода (<i>II</i>)
ИРЧП (HDI) $HDI = \sqrt[3]{LEI * EI * II}$	ИРПС (EDI) $EDI = \sqrt[3]{SLI * EI * II}$

Используя метод расчета показателей развития человеческого потенциала, можно определить значение показателей ИРПС, а затем выбрать оптимальный подход распределения образовательных инвестиций. Так, в условиях низкого значения показателя ИРПС, наиболее эффективным вариантом распределения образовательных инвестиций является «эгалитарный» подход, представленный на рис. 4. Основной идеей данного подхода является допущение, что все люди обладают более или менее одинаковыми способностями отдачи на произведенные образовательные инвестиции (D на рис. 4), лишь внешние обстоятельства (S_i на рис. 4) вносят различие в возможности индивидуального развития и производственной отдачи персонала – точка равенства (p_i на рис. 4) [3].

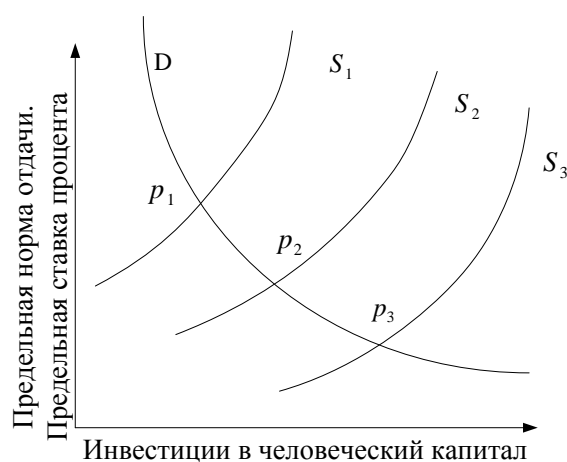


Рис. 4. «Эгалитарный» подход [3]

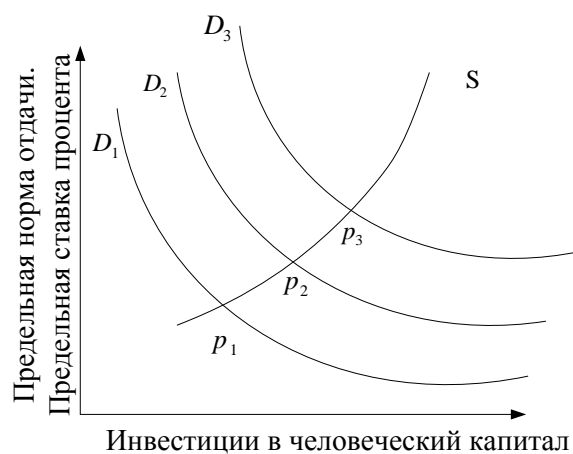


Рис. 5. «Элитарный» подход [3]

Если индекс развития потенциала сотрудников достаточно высокий, то эффективнее распределять образовательные инвестиции, основываясь на «элитарном» подходе (рис. 5). Данный подход предполагает, что все люди располагают более или менее одинаковыми возможностями (S на рис. 5) и лишь различия в человеческих способностях (D_i на рис. 5) позволяют получать большую выгоду.

Таким образом, распределение образовательных инвестиций в наукоемких предприятиях рациональней осуществлять, используя «элитарный» подход. Тогда как на производственных предприятиях эффективным будет «эгалитарный» подход распределения образовательных инвестиций.

Данные подходы к распределению образовательных инвестиций являются эффективным методом профилактики кризисных явлений, развития творческого потенциала сотрудников, а также стабилизации деятельности организации в целом. Но в условиях развития кризиса профилактических мер недостаточно, необходимы воздействия, стабилизирующие деятельность организации. Одной из действенных мер стабилизации кризиса является патернализм в сфере социальной политики предприятия.

Под патернализмом понимается тип производственных отношений, который характеризуется определенными чертами управленческой традиции, стереотипами восприятия руководства, типом построения структуры предприятия, характером и стилем отношений между уровнями и элементами его структуры [5].

Процесс и результат взаимоотношения на предприятии управленцев и производственных рабочих являются примером патернализма. Взаимодействие вышестоящих и подчиненных в процессе управления, контроля, различных способов мотивации является так называемым патернализмом «сверху». Адекватная реакция на различные формы управления, используемые руководством организации, восприятие полученной информации работником является патернализмом «снизу» (рис. 6). Данные процессы неразделимо взаимосвязаны, хотя возможно неоднозначное понимание и толкование действий различными слоями системы.



Рис. 6. Патернализм в сфере социальной политики предприятия

Достижение поставленных задач возможно при условии выполнения основных принципов реализации политики патернализма:

- ◆ осуществления социального контроля над рабочей силой;
- ◆ поддержки привлекательности организации;
- ◆ распространения нематериального стимулирования;
- ◆ введения уравнительного принципа оплаты труда;
- ◆ соблюдения жесткой иерархичности управления;
- ◆ неразглашения информации о деятельности организации;
- ◆ сплочения коллектива;
- ◆ подчеркивания харизматичности руководителя.

Очевидно, что повышение эффективности методов антикризисного управления во многом зависит от рационального управления человеческими ресурсами.

Использование показателей ИРЧП и ИРПС позволяет выбрать оптимальный подход распределения образовательных инвестиций между различными отделами организации.

Реализация политики патернализма позволит достичь сплоченности коллектива, осознания необходимости перемен и адекватное восприятие изменений, что в свою очередь является основой стабильной внутренней среды организации, и, как следствие, способно повысить эффективность управления в условиях кризиса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Авдошина З.А.* Антикризисное управление: сущность, диагностика, методики // http://www.cfin.ru/management/antirecessionary_managment.shtml.
2. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2010. – 848 с.
3. *Беккер С. Гэри* Человеческое поведение: экономический подход. – ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
4. *Коротков Э. М.* Антикризисное управление. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 620 с.
5. *Романов П.В.* Промышленный патернализм в системе социальной политики предприятия // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – № 3. – С. 287-304.
6. <http://atlas.socpol.ru/indexes/>.

Статью рекомендовала к опубликованию д.э.н., профессор Т.В. Чернова.

Ланкина Мария Юрьевна – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: lankinamy@rambler.ru; 347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44; тел.: 88634371704; кафедра менеджмента; ассистент; аспирант.

Lankina Maria Yur'evna – Federal State-Owned Autonomous Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: Lankinamy@rambler.ru; 44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia; phone: +78634371704; the department of management; assistant; postgraduate student.