

Сулайманова Б.Ж.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА ШАРТТАРЫНДА АДАМДЫК РЕСУРСТАРДЫ ӨНУКТҮРҮҮНҮН ЗАМАНБАП БАГЫТТАРЫ

Сулайманова Б.Ж.

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

B.Zh. Sulaimanova

MODERN DIRECTIONS OF THE DEVELOPMENT HUMAN RESOURCES IN CONDITIONS OF INNOVATION ECONOMY

УДК: 005.331; 316.344.2 (575.2)

Макалада адам ресурстары жумушчу күчтүн, адам потенциалынын жана адам капиталы менен маалымат капиталынын структуралык жыйындысы катары каралган. Долбоорду ишке ашыруу процессинде жалан гана ролдорду жана орундарды бөлүштүрүүдө гана эмес, биргелешкен иш-аракетте өз ара колдоо жана жардам берүүдө негизделген, жалпы максатка ээ болгон биримдиктүү коллективди түзүүдө, коммуникация процессинде адамдардын өз ара аракеттенүүсүнө алып келүүчү адам ресурстарынын жеке сапаттары табылган. Ишканалары өнүктүрүү түзүлүшүн жайылтууда же жакшыртууда материалдык жана адам ресурстарынын зарылдыгы аныкталды. Адам ресурстарынын Кыргызстанда өнүгүүсүнүн абалы долбоордук иш-аракетке төмөн киришүүсүн көрсөтөт. Көптөгөн ишканалар көйгөйлөрдү дал ушул долбоорлорду башкаруу системасынын толук иштешинде тартат, анткени бул иш-аракетине дайыма кадрларды окутуу зарыл, ал чыгымдардын жогорулашына алып келет. Динамикалык өнүгүп жаткан маалыматтык технологиялар рыногу ишканаларга тандоо мүмкүндүгүн берет: даяр жаңы технологияларды ишке киргизүү же аларды өз алдынча иштеп чыгаруу.

Негизги сөздөр: адам ресурстары, адам потенциалы, интеллектуалдык капитал, долбоорлорду башкаруу, долбоорлорду башкаруу системасы, долбоордун эффективдүүлүгү, эффективдүүлүктү жогорулатуу.

В статье рассмотрены человеческие ресурсы, как структурированная совокупность рабочей силы, человеческого потенциала и человеческого и информационного капиталов. Выявлены личностные качества человеческих ресурсов, приводящие к взаимодействию людей в процессе коммуникаций, создавая сплоченный коллектив, имеющий перед собой общую цель, основанный не только на распределении ролей и мест в процессе реализации проекта, но и взаимной поддержке и помощи в совместной деятельности. Определена необходимость ресурсов как материальных, так и человеческих, при внедрении или улучшении системы развития предприятия. Состояние развития человеческих ресурсов в Кыргызстане показывает низкую вовлеченность в проектную деятельность. Многие предприятия испытывают проблемы именно в полноценном функционировании системы управления проектами, так как данной деятельности необходимо постоянно обучать кадры, что приводит к повышению затрат. Динамически развивающийся рынок информационных технологий позволяет предприятиям находиться перед выбором: внедрять

готовые новые технологии или разрабатывать их самостоятельно.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий потенциал, интеллектуальный капитал, управление проектами, система управления проектами, эффективность проекта, повышение эффективности.

In article are considered human facility, as outline collection of the labour, human potential and human and information capital. They are revealed personal quality of human resources, bring about interaction of the people in process communication, creating cohesive group, having before itself general purpose, founded not only on sharing the roles and places in process of the realization of the project, but also mutual support and help in joint activity. Certain need resources as material, so and human, when introducing or improvement of the system of the development of the enterprise. The Condition of the development human resources in Kyrgyzstan shows low involvement in project activity. Many enterprises experience problems in full-fledged operation managerial system projects exactly, since given activity necessary constantly to train the personnel that brings about increasing of the expenses. Dynamically, the developing market information technology allows the enterprise to be before choice: introduce ready new technologies or develop them by itself.

Key words: the human facility, human potential, intellectual capital, management project, managerial system project, efficiency of the project, increasing to efficiency.

В настоящее время важнейшую основу долгосрочных конкурентных преимуществ любого предприятия закономерно составляют человеческие ресурсы, т.е. люди, их высокая квалификация, система ценностных ориентаций, знания, навыки и умения и стремление к реализации поставленных целей, трудовая мораль. Существует большое множество методов и инструментов управления человеческими ресурсами. Данному аспекту в управлении проектом уделяется особое внимание.

Повышение эффективности производства во все времена сопровождалось ростом благосостояния населения. На этой основе в развитых странах практически снята проблема удовлетворения первоочередных жизненных потребностей в продовольствии, одежде, жилье, медицинском обслуживании и т.п. Это привело к увеличению свободного времени,

которое обеспечивает возможность более глубокого образования и саморазвития и соответственно способствует быстрому росту интеллектуального потенциала. Если для индустриального общества было характерно превалирование физического труда, то в новой экономике возросла роль интеллектуального труда. Глобальные вызовы нового времени показывают острую необходимость в постоянном развитии человека и его личных качеств, нацеливая на саморазвитие. Личностный рост человека приводит к повышению производительности труда, ускорению бизнес-процессов, увеличению свободного времени, что в свою очередь, приводит к повышению потребностей человека. Сейчас более 50% экономически активных граждан развитых стран (а в США - более двух третей) заняты в сфере умственного труда [1]. В условиях кыргызской модели экономического развития следует отметить высокую роль физического труда. Наша экономика мала, а уровень влияния на соседние страны незначителен, в связи с чем, потребность в умственном труде внутренних ресурсов низка. В долгосрочной перспективе необходимо повышать роль и значение умственного труда с двух сторон: со стороны государства и со стороны бизнес-сферы. В этом случае постоянное стимулирование человеческих ресурсов к исследовательской деятельности, а также получению знаний приведет к повышению интеллектуальной активности человеческих ресурсов. Это в свою очередь, будет способствовать повышению инновационной активности.

Несмотря на заменимость роботами и компьютерами в различных отраслях и сферах деятельности, человек был и останется приоритетной бизнес-единицей в экономике. Вместе с развитием науки и техники развивается менеджмент, предлагая предприятиям использовать различные инструменты и методы оптимизации управления. С появлением понятий проектного менеджмента многие процессы управления становятся намного эффективнее, что позволяет использовать человеческие ресурсы с невысоким потенциалом. Само по себе проектное управление нацелено на снижение нагрузки на трудовую (физическую) деятельность человеческих ресурсов (персонал) [2]. Однако, это предусматривает высокую активность в самостоятельном личностном развитии.

Вопрос развития человеческого потенциала обретает все большую актуальность, в дополнение это подтверждается общемировыми тенденциями, когда рост интеллектуального потенциала, в свою очередь, ускоряет развитие технологии и повышение эффективности труда. С учетом данных тенденций необходимо четко понимать, что процесс интеграции автоматизированных информационных систем будет иметь постоянный рост. Это, в свою очередь, будет основным из конкурентных преимуществ и факторов

развития, для этого необходимо обеспечивать предприятия «правильными» человеческими ресурсами.

Основной задачей проектов, реализуемых за счет государственных средств, является создание рабочих мест, причем, чем больше рабочих мест обеспечивает реализуемый проект, тем привлекательнее он при рассмотрении и одобрении со стороны правительства.

Уровень безработицы в регионах практически не меняется, более того там где наибольшее количество реализуемых проектов по программе, уровень безработицы также высок и находится на первом месте.

Показатель безработного населения в принципе не будет резко понижаться по некоторым причинам:

- актуальность профессий и рынок труда меняют свою структуру. Многие специальности теряют свою актуальность, а в рыночной системе процесс переквалификации специалистов происходит несистематизированно и долго;

- система образования оторвана от производства и бизнеса в целом, это усложняет и повышает информационный разрыв, где отсутствует обратная связь. В связи с чем изначально подготовка специалистов проводится на низком уровне, что, в свою очередь, понижает конкурентоспособность отечественных трудовых ресурсов;

- глобализация предполагает открытые границы как для входа на рынок международных корпораций, так и для иностранной рабочей силы [3].

Данные причины являются важными в развитии проектного управления на государственном уровне. Решение проблем с трудовыми ресурсами должно решаться комплексно как на государственном уровне, так и на местном, локальном. Несмотря на то, что число управляющих проектами требуется в незначительном количестве, знания проектного управления требуются для каждого специалиста и участника проекта.

В условиях инновационной экономики необходимо менять показатели, определяющие уровень безработицы. Большинство предприятий переходят на использование аутсорсинговой рабочей силы. В перспективе мы наблюдаем следующую картину:

- уровень и качество рабочей силы снижается;
- увеличивается роль аутсорсинга;
- повышается спрос на интегрированные бизнес-системы. В этом случае роль человеческих ресурсов в бизнес-процессах снижается;
- повышается роль информационной активности и креативности человеческих ресурсов.

Проектная деятельность характерна такими признаками, как открытость систем, входящих в концепт проектного управления организации, гибкость в принятии решений, что позволяет эффективно решать возникающие задачи и т.д. Каждый проект практически является открытой социально-экономи-

ческой системой и поэтому нужно рассматривать, более того, управлять им, учитывая микро-макросреду, в котором он реализуется.

Успех проекта зачастую определяется не столько логическим или эффективным распределением ролей, обязанностей и ресурсов, сколько созданием наиболее работоспособной структуры связей различных внутренних частей проекта с внешними его участниками.

В рыночных условиях для повышения конкурентоспособности нужно отлаживать не просто бизнес систему и управление организацией, но и качество человеческих ресурсов, иначе говоря, команду проекта. Для проектной организации свойственно развивать команду.

В определении оценки человеческих ресурсов входит несколько этапов:

1. Этап определения коэффициента влияния роли участия в проекте.
2. Этап определения коэффициента уровня знаний.
3. Следующим этапом мы определяем масштабность проектов.

Данные результаты основаны на использовании количественного метода. Такой подход удобен в использовании для крупных проектов с планируемым большим количеством участников проекта, поскольку здесь нужна четкая система оценки потенциала привлекаемых участников в проект. Все же для полного анализа участника проекта, либо для решения, связанного с назначением управляющей роли, требуется проведение качественного анализа участника [4].

Учитывая все, мы рассматриваем проектный менеджмент как основной. Государству необходимо стимулировать постепенный переход к проектной деятельности предприятий и человека.

В условиях инновационной экономики одним из важнейших факторов успеха является эффективное управление человеческими ресурсами. Продуктом инновационной деятельности в проектных организациях является человек, человеческие ресурсы, команда и т.д.

Успех проектного управления зачастую определяется не столько логическим или эффективным распределением ролей, обязанностей и ресурсов, сколько созданием наиболее работоспособной структуры связей различных внутренних частей проекта с внешними его участниками (человеческими ресурсами).

Литература:

1. Лукиных Т.Н. Человеческие ресурсы в условиях информационной экономики // Гуманитарная информатика. «Humanf.tsu.ru» huminf.tsu. ru/jurnal/ vol2/ ltn_chel_resursi.
2. Кубаев К.Е. Оценка уровня компетентности персонала на примере деятельности по управлению проектами // материалы международный научно-практический конференции; посвященной 10-летию Стратегии «Казахстан - 2030». - Алматы: Қазақ университеті, 2007, часть 1. - С. 95-98.
3. Ибраимов О. Испытание историей. Размышление и эссе о судьбе Кыргызстана. - М., 2008. - С. 66, 67.
4. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. - №9. - С. 19-31.

Рецензент: д.э.н., доцент Осмонкулова Г.О.