

УДК 622:331.104.2

Захаров Святослав Игоревич

кандидат экономических наук,
заведующий лабораторией организации и
оплаты труда, ООО «НИИОГР»,
454092, г. Челябинск,
ул. Энтузиастов, 30, e-mail: svzakharov@bk.ru

Коркина Татьяна Александровна

доктор экономических наук,
заведующий лабораторией
управления развитием персонала,
ООО «НИИОГР»,
профессор кафедры менеджмента
Челябинского государственного университета,
г. Челябинск, ул. Молодогвардейцев, 70Б
e-mail: kort2005@mail.ru

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В
ЭКОНОМИКЕ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО
ПРЕДПРИЯТИЯ: ПРОБЛЕМЫ
И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ***Аннотация:*

Рассмотрены актуальные проблемы развития человеческого капитала на предприятиях горнодобывающей отрасли. Раскрыто содержание понятия «человеческий капитал» в экономике горнодобывающего предприятия как личностных свойств, способностей человека, реализация которых в трудовой деятельности обеспечивает одновременно экономическую выгоду предприятию и работнику. Представлены результаты исследования влияния уровня развития человеческого капитала на показатели эффективности воспроизводства и развития на примере горнодобывающих предприятий Российской Федерации. Установлено, что развитие человеческого капитала позволяет обеспечить трехкратное повышение производительности труда и многократное повышение инновационной результативности деятельности персонала. Сформулирован ряд проблем развития человеческого капитала в экономике горнодобывающих предприятий РФ на современном этапе их функционирования, отражающих характер экономических отношений, направления и динамику развития человеческого капитала, его объем и качество. Систематизированы направления и методы развития человеческого капитала горнодобывающего предприятия, включающие формирование представлений и моделей деятельности персонала, разработку механизмов коммерциализации реализованных инновационных и рационализаторских предложений персонала, трансформацию системы оценки и оплаты труда персонала, развитие действенного кадрового резерва руководителей, формирование и развитие системы нормирования труда на всех уровнях управления предприятием, освоение проектных методов преобразования структуры и результатов деятельности персонала. Сделан вывод о значительных возможностях повышения производительности труда в горнодобывающей отрасли на основе развития человеческого капитала, составляющих не менее 2 – 3 раз от достигнутого уровня.

DOI:

Zakharov Svyatoslav V.

Candidate of Economic Sciences,
Head of the Laboratory of organization
and remuneration of labor, LLC NIIOGR,
454092 Chelyabinsk, 30 Enthusiasts Str.
e-mail: svzakharov@bk.ru

Korkina Tatyana V.

Doctor of Economics,
Head of Laboratory of personnel
development management,
NIIOGR LLC,
Professor of the Department of Management,
Chelyabinsk State University,
454000 Chelyabinsk, 70B Molodogvardeyev Str.
e-mail: kort2005@mail.ru

**HUMAN CAPITAL IN THE ECONOMY
OF A MINING ENTERPRISE: PROBLEMS
AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT***Abstract:*

The paper considers the current problems of human capital development at mining enterprises. The content of the concept of "human capital" in the economy of a mining enterprise is revealed as personal properties, human abilities, the implementation of which in work provides both economic benefits to the enterprise and to the employee. The results of the study of the influence of the level of human capital development on the indicators of reproduction and rising efficiency on the example of mining enterprises of the Russian Federation are presented. It has been established that the development of human capital allows for a threefold increase in labor productivity and a multiple increase in the innovative effectiveness of personnel. Several problems of human capital development in the economy of mining enterprises of the Russian Federation at the present stage of their functioning are formulated, reflecting the nature of economic relations, directions and dynamics of human capital development, its volume and quality. The directions and methods of human capital development of a mining enterprise are systematized, including the formation of representations and models of personnel activities, the development of mechanisms for commercialization of implemented innovative and rationalization proposals of personnel, the transformation of the personnel evaluation and remuneration system, the development of an effective personnel reserve of managers, the formation and development of a labor rationing system at all levels of enterprise management, the development of design methods for transforming the structure and the results of the staff's activities. It is concluded that there are significant opportunities to increase labor productivity in the mining industry based on the development of human capital, amounting to at least 2-3 times the achieved level.

Ключевые слова: эффективность, персонал, человеческий капитал, экономика, рынок труда, трудовая деятельность, трудовой процесс, производительность труда, горнодобывающее предприятие.

Key words: efficiency, personnel, human capital, economy, labor market, labor activity, labor process, labor productivity, mining enterprise.

Введение

Под человеческим капиталом в статье понимаются личностные свойства, способности человека, реализация которых в трудовой деятельности обеспечивает одновременно экономическую выгоду предприятию и работнику.

На промышленных предприятиях, как известно, выделяют процессы воспроизводства, то есть постоянное возобновление процесса производства товаров или услуг, и развитие – переход от одного качественного состояния к другому. Проведенные исследования показали, что в процессах воспроизводства качество человеческого капитала может обеспечить трехкратное повышение результативности производственной деятельности (рис. 1а), в процессах развития – повышение результативности может достигать более 900 раз (рис. 1б) [1].

а) Сравнение результатов воспроизводственной деятельности руководителей производственных подразделений

б) Сравнение экономических результатов инновационного развития

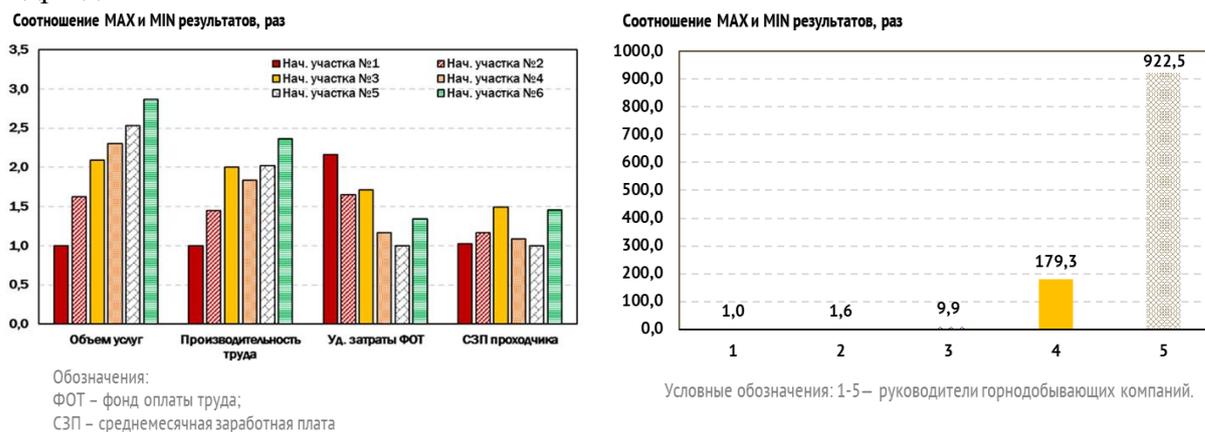


Рис. 1. Влияние человеческого капитала на процессы воспроизводства (а) и развития (б) горнодобывающего предприятия

Таким образом, качество человеческого капитала существенно влияет на процессы воспроизводства и развития на предприятии.

Под экономикой горнодобывающего предприятия понимается совокупность отношений по поводу распределения ограниченных ресурсов по приоритетным целям развития субъектов горнодобывающего предприятия (собственники физического и человеческого капитала).

Основная проблема развития человеческого капитала на горнодобывающих предприятиях заключается в том, что имея на входе в систему высокий уровень трудового потенциала, на выходе предприятие получает низкий уровень человеческого капитала (рис. 2).

Этой проблеме способствуют сопутствующие: дефицит кадров и низкая производительность труда, «ловушка мотивации» и низкое качество трудовых процессов, ускорение сменяемости руководителей и приоритет краткосрочных результатов, ресурсоизбыточная модель производства и бюджетные отношения по всей вертикали управления.

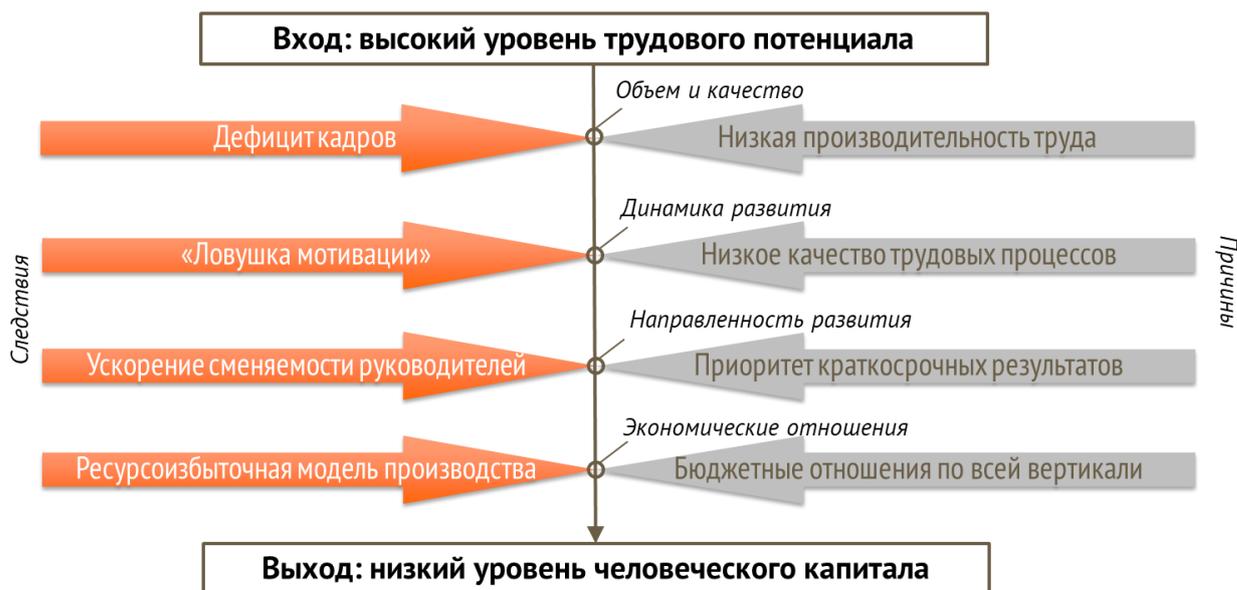


Рис. 2. Проблемы развития человеческого капитала горнодобывающего предприятия

Рассмотрим более подробно содержание и проявление каждой из этих проблем.

Дефицит кадров и низкая производительность труда

В обзорах современного состояния рынка труда РФ обычно отмечается, что «кадровый голод – проблема масштабов не одной конкретной компании, а страны в целом» [2]. В то же время, если подробно рассмотреть рабочие процессы предприятия, например, с использованием методов фотографии рабочего дня и последующим расчетом производительного времени работы персонала, можно увидеть, что реальные резервы роста производительности труда составляют 2 – 3 раза [3]. Такая ситуация свидетельствует не о дефиците, а об избыточной численности персонала.

«Ловушка мотивации» и низкое качество трудовых процессов

Суть так называемой «ловушки мотивации» заключается в том, что повышение зарплаты работникам предприятия или отрасли приводит к снижению производительности труда.

По мнению экспертов, «половина россиян сегодня не готова больше выкладываться на работе даже при повышении заработной платы. Среди объяснений такого поведения – «критический уровень нагрузок», а также несправедливость в оплате труда, о которой говорят более 60 % российских работников» [4].

Исследованиями НИИОГР [5] подтверждено, что для получения текущих результатов труда работникам горнодобывающих предприятий требуется не более 35 - 50 % рабочего времени, а оставшиеся 50 – 65 % – это непроизводительная работа и простои, обусловленные существующими организационно-технологическими условиями труда и методами работы. Без повышения качества трудовых процессов работник воспринимает необходимость повышения производительности труда как интенсификацию своего труда и сопротивляется этому процессу.

Ускорение сменяемости руководителей и приоритет краткосрочных результатов

По данным консалтинговых агентств, за последние пять лет срок пребывания высших руководителей российских компаний в одной должности уменьшился на 30 % и составил в 2021 г. 3,5 года. По руководящим должностям первичного уровня этот срок составляет не более двух лет.

Основываясь на проведенных исследованиях структуры рабочего времени руководителей среднего звена горнодобывающих предприятий можно утверждать, что за последние 50 лет доля творческих задач, направленных на развитие предприятия, в структуре их деятельности сократилась в 4 раза, при этом выросла доля рутинных задач, направленных на поддержание воспроизводства достигнутых результатов [6]. Такая тенденция приводит к снижению конкурентоспособности российских горнодобывающих предприятий в современных динамичных социально-экономических условиях ведения бизнеса, что во многом стимулирует его владельцев заново запускать процесс сменяемости менеджмента.

*Ресурсоизбыточная модель производства и бюджетные отношения
по всей вертикали управления*

Одной из причин фокусирования работников горнодобывающих предприятий на рутинных задачах, по оценке специалистов, является «преобладание в отрасли бюджетного типа трудовых отношений, который характеризуется доминированием модели поведения: получение ресурсов на решение задачи → расходование ресурса → отчет о расходовании ресурсов — вместо рыночного, в основе которого формула: деньги → товар (продукт) → деньги» [7].

Следовательно, для развития человеческого капитала горнодобывающего предприятия и повышения уровня эффективности его использования требуется трансформация существующей модели трудовой деятельности в направлении ее сближения с рыночными условиями функционирования предприятия.

Для решения сформулированных проблем на основе исследования, анализа и обобщения публикаций отечественных и зарубежных авторов, многообразного практического опыта в области менеджмента, экономики труда и управления персоналом горнодобывающей промышленности предложены и структурированы основные направления развития человеческого капитала в экономике предприятия (табл.1).

Таблица 1

**Направления развития человеческого капитала в экономике
горнодобывающего предприятия**

Аспект проблемы	Направление / метод решения
Характер экономических отношений	<ul style="list-style-type: none">• Формирование представлений и моделей деятельности персонала, соответствующих внешней рыночной среде на основе проведения аналитико-моделирующих семинаров и тренингов;• Разработка механизмов коммерциализации реализованных инновационных и рационализаторских предложений персонала
Направление развития человеческого капитала	<ul style="list-style-type: none">• Трансформация требований, системы оценки и оплаты результатов труда персонала на основе освоения критериев: «производительный час», «риск», «рейтинг работника»;• Развитие действенного кадрового резерва руководителей
Динамика развития человеческого капитала	<ul style="list-style-type: none">• Формирование и развитие системы нормирования труда на всех уровнях управления предприятием, обеспечивающей баланс интересов и ответственности его субъектов
Объем и качество человеческого капитала	<ul style="list-style-type: none">• Освоение проектных методов преобразования структуры и результатов деятельности персонала в соответствии с внутрифирменными целями, внешними тенденциями и вызовами

Полученные результаты исследования согласуются в целом с опубликованными ранее данными о наличии существенного потенциала развития человеческого капитала в горнодобывающей отрасли. Например, в исследованиях В.А. Азева, С.А. Волкова, А.Б. Килина сделаны выводы о том, что он может обеспечить рост производительности труда предприятий угольной промышленности, который составит 2 – 3 раза от текущего уровня [8, 9, 10]. Но для его использования необходимо формирование системы управления инвестициями в человеческий капитал, комплексно охватывающей все выявленные проблемы и целенаправленно регулирующей каждую из них.

Заключение

Таким образом, на современном этапе развития социально-экономических отношений в горнодобывающей промышленности качественное изменение человеческого капитала возможно при условии роста производительности труда, в основе которой лежит повышение качества трудовых процессов. Обязательным фактором решения этих проблем является переход к внутрифирменным отношениям по всей вертикали управления предприятием, основанным на рыночных принципах осуществления деятельности и смещения фокуса руководителей на творческие (в том числе инновационные) задачи в структуре своей деятельности.

Список литературы

1. Захаров С.И., 2021. *Повышение конкурентоспособности руководящего персонала угледобывающего предприятия: теория и практика*. Москва: Экономика, 186 с.
2. Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru. URL: <https://novosibirsk.hh.ru/article/31716?ysclid=lti9d6np6r203472172> (дата обращения 30.10.2023).
3. Лапаева О.А., 2021. *Социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий*. Москва: Экономика, 235 с.
4. Россияне попали в ловушку мотивации. *Независимая газета*. 9.10.2023 г. URL: https://www.ng.ru/economics/2023-10-09/1_8847_trap.html?ysclid=lti9h2179b203026263 (дата обращения 30.10.2023).
5. Артемьев В.Б., Килин А.Б., Галкин В.А., Макаров А.М., 2016. Угледобывающее предприятие: руководитель и руководство. *Горный информационно-аналитический бюллетень*, № S32, С. 5–47.
6. Коркина Т.А., Захаров С.И., 2019. *Оценка структуры рабочего времени линейного руководителя на промышленном предприятии*. Labour and leisure = Труд и досуг: сб. тез. VIII Междунар. конф., ред.: Д. Е. Расков (к.э.н., СПбГУ), Д. В. Кадочников (к.э.н., СПбГУ). Санкт-Петербург: Астерион.
7. Коркина Т. А., Захаров С.И., Барыева Э.А., 2012. Подход к оценке эффективности использования рабочего времени руководителя. *Тенденции и перспективы социально-экономического развития России: взаимодействие общества, власти и бизнеса*: материалы XXIX Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. Ч. I. Челябинск, С. 159–161.
8. Азев В.А., Гартман А.А., Конакова О.В., 2021. Проектный подход к совершенствованию производственной деятельности и развитию персонала предприятий ООО «СУЭК-Хакасия». *Уголь*, № 12 (1149), С. 21–27. DOI 10.18796/0041-5790-2021-12-21-27.
9. Волков С.А., 2019. Инновационная активность и результативность человеческого капитала угольной компании. *Регион: системы, экономика, управление*, № 1 (44), С. 146–150.

10. Килин А.Б., Азев В.А., Костарев А.С., Баев И.А., Галкина Н.В., 2018. *Эффективное развитие угледобывающего производственного объединения: практика и метод*. Москва: Горная книга, 280 с.

References

1. Zakharov S.I., 2021. Povyshenie konkurentosposobnosti rukovodyashchego personala ugledobyvayushchego predpriyatiya: teoriya i praktika [Improving the competitiveness of the management staff of a coal mining enterprise: theory and practice]. Moscow: Ekonomika, 186 p.

2. Rynok truda v seredine 2023 goda: nikto ne vinovat, no chto delat'? Analiz dannykh, trendy i prognozy ot hh.ru [The labor market in mid-2023: no one is to blame, but what to do? Data analysis, trends and forecasts from hh.ru]. URL: <https://novosibirsk.hh.ru/article/31716?ysclid=lti9d6np6r203472172> (data obrashcheniya 30.10.2023).

3. Lapaeva O.A., 2021. Sotsial'no-ekonomicheskaya kontseptsiya razvitiya normirovaniya truda rabotnikov ugledobyvayushchikh predpriyatii [The socio-economic concept of the development of labor rationing for employees of coal mining enterprises]. Moscow: Ekonomika, 235 p.

4. Rossiyanе popali v lovushku motivatsii [Russians have fallen into a motivation trap]. Nezavisimaya gazeta. 9.10.2023 g. URL: https://www.ng.ru/economics/2023-10-09/1_8847_trap.html?ysclid=lti9h2179b203026263 (data obrashcheniya 30.10.2023).

5. Artem'ev V.B., Kilin A.B., Galkin V.A., Makarov A.M., 2016. Ugledobyvayushchee predpriyatie: rukovoditel' i rukovodstvo [Coal mining company: head and management]. Gornyi informatsionno-analiticheskii byulleten', № S32, P. 5–47.

6. Korkina T.A., Zakharov S.I., 2019. Otsenka struktury rabochego vremeni lineinogo rukovoditelya na promyshlennom predpriyatii [Assessment of the structure of the working time of a line manager at an industrial enterprise]. Labour and leisure = Trud i dosug: sb. tez. VIII Mezhdunar. konf., red.: D.E. Raskov (k.e.n., SPbGU), D.V. Kadochnikov (k.e.n., SPbGU). Sankt-Peterburg: Asterion.

7. Korkina T. A., Zakharov S.I., Baryeva E.A., 2012. Podkhod k otsenke effektivnosti ispol'zovaniya rabochego vremeni rukovoditelya [An approach to evaluating the effectiveness of the use of a manager's working time]. Tendentsii i perspektivy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossii: vzaimodeistvie obshchestva, vlasti i biznesa: materialy XXIX Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.: v 2 ch. Ch. I. Chelyabinsk, P. 159–161.

8. Azev V.A., Gartman A.A., Konakova O.V., 2021. Proektnyi podkhod k sovershenstvovaniyu proizvodstvennoi deyatelnosti i razvitiyu personala predpriyatii OOO "SUEK-Khakasiya" ». [A project approach to the improvement of production activities and the development of personnel at the enterprises of SUEK-Khakassia LLC]. Ugol', № 12 (1149), P. 21–27. DOI 10.18796/0041-5790-2021-12-21-27.

9. Volkov S.A., 2019. Innovatsionnaya aktivnost' i rezul'tativnost' chelovecheskogo kapitala ugol'noi kompanii [Innovative activity and effectiveness of the coal company's human capital]. Region: sistemy, ekonomika, upravlenie, № 1 (44), P. 146–150.

10. Kilin A.B., Azev V.A., Kostarev A.S., Baev I.A., Galkina N.V., 2018. Effektivnoe razvitie ugledobyvayushchego proizvodstvennogo ob"edineniya: praktika i metod [Effective development of coal mining production association: practice and method]. Moscow: Gornaya kniga, 280 p.