
ИНЖИНИРИНГОВАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОСТРАНСТВЕННО-ОТРАСЛЕВЫХ ПРОЕКТОВ

Толстых Татьяна Олеговна, д-р экон. наук, проф.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж,
Россия, 394006; e-mail: tt400@mail.ru

Цель: развитие и управление человеческим капиталом в рамках управления межрегиональными и межотраслевыми проектами. *Обсуждение:* специфика реализации пространственно-отраслевых проектов связана с вовлечением в процесс ресурсов и потенциалов различных территорий, отраслей, предприятий, что влечет за собой принципиально другие подходы к работе. Одной из важнейших проблем при этом становится обеспечение кадрами под задачи проекта. Традиционные методы подготовки и переподготовки кадров в условиях временных и функциональных ограничений не являются эффективными. *Результаты:* автором предложена схема формирования проектного человеческого капитала на основе механизма государственно-частного партнерства, интегрирующая мотивации всех участников проекта с целью выработки единого вектора интересов, обеспечивающая на условиях синергизма эффективность реализации межрегиональных и межотраслевых проектов.

Ключевые слова: управление проектами, человеческий капитал, государственно-частное партнерство.

DOI: 10.17308/meps.2016.2/1379

1. Введение

Реализация крупных межотраслевых и межтерриториальных проектов, как правило, затрагивает не один регион и влечет за собой существенное изменение территориальной инфраструктуры. Пространственно-отраслевые проекты с «размытыми» территориальными границами, использующие различные отраслевые технологии, задействующие ресурсы различных регионов объединены нами в категорию Spatial reactive projects (SRP). Методологическими принципами таких проектов являются:

- инновационная ориентированность;
- скорость и гибкость;

- динамичность и клиентоориентированность;
- сбалансированность эффектов и интересов участников;
- сотрудничество и взаимопомощь.

Именно эти принципы должны стать базой и при формировании инфраструктурной составляющей реализации SRP-проектов. Одной из важнейшей составляющих инфраструктурного обеспечения успешной реализации пространственно-отраслевых проектов, безусловно, является формирование человеческого капитала в рамках проектного инжиниринга [2, 1].

2. Методология исследования

Рассмотрим возможность применения вышеперечисленных принципов при создании модели развития человеческого капитала в рамках проекта развития водных пассажирских перевозок и грузоперевозок в Азово-Черноморском и Волго-Каспийском регионах, который относится к проектам класса SRP. Проект развития водных пассажирских и грузоперевозок в Азово-Черноморском и Волго-Каспийском регионах нацелен на инновационную модернизацию всей системы водного транспорта, включая инфраструктурную составляющую. Его реализация позволит:

- осуществлять проектирование, серийное строительство и сопровождение судов различной отраслевой направленности, а также объектов береговой, причальной инфраструктуры;
- проводить модернизацию действующих и обеспечить строительство новых морских вокзалов и морских пассажирских портов;
- проектировать и строить судостроительные комплексы (верфи), объекты инфраструктуры, топливозаправки судов, в том числе на воде;
- проектировать и наладить серийное строительство дебаркадеров, в том числе самоходных для размещения на них объектов вокзальной инфраструктуры, а так же заправочных и сервисных станций;
- проектировать и строить производства (заводов) судового оборудования и комплектующих для гражданского пассажирского судостроения (двигатели, системы автоматизации, связи, навигации, воздухоподготовки и кондиционирования и т.д.);
- формировать региональные, межрегиональные и международные транспортные пассажирские и грузопассажирские судоходные компании, а также компании операторов сетей объектов общественного питания, торговли товарами и услугами непищевого назначения.

Реализация всех перечисленных задач возможна только при налаженной подготовке кадров [3].

Одним из основных принципов, которые мы определили для SRP-проектов, является скорость и гибкость, поэтому ориентироваться на существующую систему профессиональной подготовки, как кадров среднего звена, так и управленческих кадров, не приходится. На сегодняшний день система образования переживает целый ряд кризисных явлений, следствием которых являются:

- недостаточное финансирование образовательных структур;
- отсутствие мотивации в быстром реагировании образовательных учреждений на конкретные заказы бизнес-структур;
- инертность большинства преподавателей вследствие низких заработных плат и отсутствие мотивации на разработку качественно новых программ и внедрение новых инновационных образовательных технологий;
- несогласованность образовательных программ разных уровней образования;
- устаревшее материальное, методическое и информационное обеспечение [4].

Перечисленные явления приводят к тому, что стремительно меняющиеся запросы рынка труда существующая образовательная система далеко не всегда может удовлетворить. Инжиниринговая модель образовательного проектного кластера, интегрирующая на основе государственно-частного партнерства задачи инновационных проектов, финансовый вклад участников проектов, потенциал образовательных структур и отдельных преподавателей, нормативно-правовую и имиджевую поддержку территориальных органов власти, позволит решить вопросы быстрого реагирования системы образования на потребности бизнес-структур в необходимых кадрах как рабочих специальностей, так и инженерных, и управленческих [5].

Основное преимущество образовательного проектного кластера – это возможность практического применения полученных знаний, реализуемая через взаимодействие производства, науки, бизнес-проектов и образования, через создание замкнутого контура, объединяющего интересы заказчиков образовательных услуг, потребителей, и исполнителей. На рисунке 1 отражен контур взаимодействия участников проекта SRP в рамках формирования человеческого капитала.

Основой инжиниринговой модели формирования человеческого капитала под проекты класса SRP является взаимодействие мотиваций, интересов всех участников проекта. Для производственных предприятий, заинтересованных в успешности проекта, в долгосрочной эффективности предприятия, в перспективе долгосрочного сотрудничества с другими компаниями-участниками проекта, мотивацией вложения инвестиций в человеческий капитал является соответствие профессионализма сотрудников задачам проекта [3].

Для работников предприятий, имеющих возможность принять участие в проекте, мотивацией являются, прежде всего, получение дополнительных возможностей заработка и профессионального роста. Приобретение ими новых навыков и компетенций увеличивают конкурентоспособность сотрудника на рынке труда, что придает ему уверенность в будущем. Также схемами стимулирования работников на обучение новым квалификационным компетенциям могут стать помощь в получении льготных кредитов, жилья, в медицинских услугах и т.д.



Рис. 1. Контур взаимодействия заказчиков образовательных услуг, и потребителей, и исполнителей

Интерес образовательных учреждений в разработке программ под проект должна создавать возможность привлечения внебюджетных средств и дополнительного заработка преподавателей [4].

Мотивация для страховых компаний, банков, медицинских компаний, рекрутинговых агентств, строительных компаний и других организаций, вовлекаемых в систему формирования кадрового проектного потенциала, это привлечение новых клиентов, имидж, прибыль [5].

Реализация социальной политики, формирование заказов на конкретные рабочие места, гарантированное трудоустройство, финансовая поддержка частным капиталом развития материальной и методической базы образовательных учреждений, безусловно, должна стать мотивационным рычагом для территориальных органов власти.

После того как определяются доминирующие вектора интересов каждого из участников проекта, указанных на рис. 1, главной задачей становится разработка модели, формирующей единый вектор интересов, движение по которому обеспечит синергетический эффект для всех участников. Процесс реализации инжиниринговой модели формирования человеческого капитала под SRP-проекты включает в себя этапы оценки поставленных целей проекта, выбор возможных участников, их потенциалов, реализация образовательных программ, постоянный мониторинг качества и контроль процесса (см. рис. 2).



Рис. 2. Иерархия задач формирования проектного человеческого капитала

Возможным механизмом реализации формирования человеческого капитала под задачи SRP-проектов является государственно-частное партнерство (ГЧП), как раз и учитывающее интересы и территориальных органов власти, и бизнес-структур. Реализация ГЧП может осуществляться следующими вариантами:

- формирование Фондов «Целевого капитала» некоммерческой организации;
- соглашение о сотрудничестве / протокол о намерениях;
- заключение договоров простого товарищества;
- создание некоммерческой организации;
- создание коммерческой организации.

Назовем условно структуру, созданную в соответствии с одной из форм ГЧП, Центром развития проектного и человеческого капитала. Такой Центр может быть создан как самостоятельная структура, так и подразделение любого из участников. На рис. 3 представлена структурная схема взаимодействия участников проекта с использованием механизма ГЧП.

К задачам Центра относятся следующие:

- разработка и реализация эффективных форм партнерского взаимодействия образовательных учреждений и бизнес-структур;
- проектирование и реализация механизмов и групповых индивидуальных образовательных траекторий обучающихся под заказ задач проекта;
- разработка мотивационных и стимулирующих схем эффективного взаимодействия коммерческих структур и образовательных учреждений;

- информационное, методическое, консультационное, аналитическое и мониторинговое обеспечение реализации задач SRP-проекта;
- формирование базы данных кадровых потребностей, поиск участников проекта;
- формирование учебных программ на основе запросов бизнес-структур в соответствии с задачами проекта;
- формирование кадрового резерва на основе профессионального и психологического портфолио обучающихся;
- создание системы консалтингового сопровождения слушателей по вопросам сферы деятельности проекта.



Рис. 3. Структурная схема взаимодействия участников проекта с использованием механизма ГЧП

3. Заключение

Принцип корпоративности проектного кластера и механизмы государственного-частного партнерства позволят создать единую систему поддержки принципов реализации SRP-проектов через организацию курсов разного уровня, мастер-классов, семинаров, обмен опытом с бизнес-практиками. В области качества Центр развития проектного и человеческого капитала обеспечит необходимый профессионализм и компетентность решения задач на всех уровнях реализации проекта. Создание образовательно-профессиональной среды через проектный кластер позволит интегрировать имеющиеся знания и практические навыки в единое понимание всех участников проекта, что позволит добиваться положительного синергетического эффекта на любом этапе SRP-проекта.

Список источников

1. Adukov R., Adukova A. New model of executive governmental structure as a human capital development factor // *Економічний часопис-XXI*, 2015, т. 1, no. 7-8, с. 24-27.
2. Zhang W.B. Ethnic human capital externalities and inequality in a general equilibrium growth model // *Журнал новой экономической ассоциации*, 2014, no. 1 (21), с. 33-54.
3. Баринаева Е.В., Рисин И.Е., Кирьянчук В.Е. Развитие экономической основы местного самоуправления, Воронеж, 2009.
4. Борщёва Н.Л. Формирование модели управления человеческим капиталом в инновационной организации // *Экономика и менеджмент систем управления*, 2016, т. 19, no. 1, с. 21-26.
5. Дубик Е.А. Модель жизненного цик-

ла человеческого капитала в инновационной экономике для промышленных предприятий России // *Инновационный вестник Регион*, 2015, no. 2, с. 54-58.

6. Карбаева Ш.Ш. Компетентностно-ориентированная модель образования как средство формирования человеческого капитала // *Вестник международных научных конференций*, 2014, no. 2 (2), с. 10-13.

7. Крутских Д.Б., Рисин И.Е. *Инвестиционная активность региона*. Воронеж, 2012.

8. Лебедева Ю.В. Институциональный подход и элементы теории транзакционных издержек при построении трехэлементной модели человеческого капитала // *Ученые записки Петрозаводского государственного университета. Серия: Общественные и гуманитарные науки*, 2014, no. 3 (140), с. 107-111.

9. Носик Е.Н. Эволюция концепции человеческого капитала в контексте моделей развития науки // *Экономика и современный менеджмент: теория и практика*, 2014, no. 34, с. 53-57.

10. Ожиганов Э.Н., Русинов А.А. Модель управления человеческим капиталом и инновационное развитие // *Эко-*

номика и предпринимательство, 2015, no. 12-4 (65-4), с. 471-476.

11. Орехов В.И., Орехова Т.Р. Человеческий капитал как один из ключевых элементов современной экономической модели // *Потенциал современной науки*, 2014, no. 3, с. 53-56.

12. Толстых Т.О. Проблемы внедрения технологий дистанционного обучения в сфере профессиональной переподготовки менеджеров // *Организатор производства*, 2003, Т. 16, no. 1, с. 94-96.

13. Толстых Т.О. Проблемы организации учебного процесса в регионе // *Организатор производства*, 2003, т. 18, no. 3, с. 96-99

14. Толстых Т.О., Дмитриева Е.В., Костенецкий О.В. Подходы к формированию инновационного когнитивного человеческого потенциала в регионе // *Русский провинциальный научный журнал «Регион: системы, экономика, управление»*. Воронеж, Научная книга, 2015, no.3 (30), с. 172-178

15. Шаш Н.Н., Бородин А.И. Развитие человеческого капитала в рамках институциональной модели социально-трудовых отношений // *Журнал экономической теории*, 2014, no. 2, с. 105-113.

AN ENGINEERING MODEL OF HUMAN CAPITAL FORMATION IN THE CASES OF IMPLEMENTATION OF SPATIAL AND SECTORAL PROJECTS

Tolstykh Tatiana Olegovna, Dr. Sc. (Econ.), Prof.

Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394006;
e-mail: tt400@mail.ru

Purpose: the article is devoted to the problems of development and management of human capital within the ambit of interregional and intersectoral projects. *Discussion:* the specificity of the spatial-sectoral projects linked to the involvement of the resources and potentials of different areas, industries, enterprises that entail fundamentally different approaches to work. One of the main problems is the staffing for the project. The traditional methods of training and retraining of employees in limits of time and functions are not effective. *Results:* the author suggests the design scheme for the formation of human capital through the mechanism of public-private partnership through integration and motivation of all project participants with the goal of developing a unified vector of interests that provides a synergetic efficiency of realization of interregional and intersectoral projects.

Keywords: project management, human capital, public-private partnership.

Reference

1. Adukov R., Adukova A. New model of executive governmental structure as a human capital development factor. *Ekonomichnii chasopis-XXI*, 2015, vol. 1, no. 7-8, pp. 24-27.
2. Zhang W.B. Ethnic human capital externalities and inequality in a general equilibrium growth model. *Zhurnal novoi ekonomicheskoi assotsiatsii*, 2014, no. 1 (21), pp. 33-54.
3. Barinova E.V., Risin I.E., Kir'ianchuk V.E. *Razvitie ekonomicheskoi osnovy mestnogo samoupravleniia*. Voronezh, 2009. (In Russ.)
4. Borshcheva N.L. Formirovanie modeli upravleniia chelovecheskim kapitalom v innovatsionnoi organizatsii. *Ekonomika i menedzhment sistem upravleniia*, 2016, vol. 19, no. 1, pp. 21-26. (In Russ.)
5. Dubik E.A. Model' zhiznennogo tsikla chelovecheskogo kapitala v innovatsionnoi ekonomike dlia promyshlennykh predpriatii rossii. *Innovatsionnyi Vestnik Region*, 2015, no. 2, pp. 54-58. (In Russ.)
6. Karbaeva Sh.Sh. Kompetentnostno-orientirovannaia model' obrazovaniia kak sredstvo formirovaniia chelovecheskogo kapitala. *Vestnik mezhdunarodnykh nauchnykh konferentsii*, 2014, no. 2 (2), pp. 10-13. (In Russ.)
7. Krutskikh D.B., Risin I.E. *Investitsionnaia aktivnost' regiona*. Voronezh, 2012. (In Russ.)
8. Lebedeva Iu.V. Institutsonal'nyi podkhod i elementy teorii transaktsionnykh izderzhkek pri postroenii trekhelementnoi modeli chelovecheskogo kapitala. *Uchenye zapiski Petrozavodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Obshchestvennye i*

gumanitarnye nauki, 2014, no. 3 (140), pp. 107-111. (In Russ.)

9. Nosik E.N. Evoliutsiia kontseptsii chelovecheskogo kapitala v kontekste modelei razvitiia nauki. *Ekonomika i sovremennyyi menedzhment: teoriia i praktika*, 2014, no. 34, pp. 53-57. (In Russ.)

10. Ozhiganov E.N., Rusinov A.A. Model' upravleniia chelovecheskim kapitalom i innovatsionnoe razvitie. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, 2015, no. 12-4 (65-4), pp. 471-476. (In Russ.)

11. Orekhov V.I., Orekhova T.R. Chelovecheskii kapital kak odin iz kliuchevykh elementov sovremennoi ekonomicheskoi modeli. *Potentsial sovremennoi nauki*, 2014, no. 3, pp. 53-56. (In Russ.)

12. Tolstykh T.O. Problemy vnedreniia tekhnologii distantsionnogo obucheniia v sfere professional'noi perepodgotovki

menedzherov. *Organizator proizvodstva*, 2003, vol. 16, no. 1, pp. 94-96. (In Russ.)

13. Tolstykh T.O. Problemy organizatsii uchebnogo protsessa v regione. *Organizator proizvodstva*, 2003, vol. 18, no. 3, pp. 96-99. (In Russ.)

14. Tolstykh T.O., Dmitrieva E.V., Kostenetskii O.V. Podkhody k formirovaniu innovatsionnogo kognitivnogo chelovecheskogo potentsiala v regione. *Russkii provintsial'nyi nauchnyi zhurnal «Region: sistemy, ekonomika, upravlenie»*, Voronezh, «Nauchnaia kniga», 2015, no. 3(30), pp. 172-178. (In Russ.)

15. Shash N.N., Borodin A.I. Razvitie chelovecheskogo kapitala v ramkakh institutsional'noi modeli sotsial'no-trudovykh otnoshenii. *Zhurnal ekonomicheskoi teorii*, 2014, no. 2, pp. 105-113. (In Russ.)