

Рудычев А.А., д-р экон. наук, проф.,
Кажанова Е.Ю., ст. преп.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

ЭВОЛЮЦИЯ ОБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ *

lenin280284grad@yandex.ru

В статье рассматриваются некоторые вопросы, связанные с изменением роли человека в экономике в процессе трансформации социально-экономических отношений от традиционной экономической системы до современного постиндустриального общества. Отмечается важность понимания сущности категорий, отражающих место и роль работника в процессе производства в отдельные периоды развития экономики для более глубокого и полного осмысления широко распространенной в научном обороте концепции человеческого капитала. Прослеживается зависимость применяемых концепций управления персоналом от фактического положения работников в организации. Акцентируется внимание на особенностях управления человеческим потенциалом в российских организациях. Высказывается мнение, что проблемы перехода отечественного менеджмента от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами во многом вызваны игнорированием работодателями существенных изменений в мотивационном поведении персонала. В статье освещается также роль человеческих ресурсов в современной системе экономических отношений, характеризующих рынок труда, их влияние на современное производство и значение в создании инновационной экономики. Делается вывод о необходимости дальнейшего совершенствования управления человеческими ресурсами в соответствии с новыми требованиями, предъявляемыми современным этапом развития общества.

Ключевые слова: рабочая сила, персонал, человеческий капитал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, инновационная экономика, инвестиции в человеческий капитал, управление человеческими ресурсами.

Введение. Переход общества в информационную стадию своего развития, масштабные процессы глобализации, реальное стирание границ экономической деятельности заставляет ученых, практиков и политиков пересматривать десятилетиями складывавшиеся подходы к решению основной проблемы экономики - эффективному использованию ограниченных ресурсов. То же относится и к поискам концепции управления, наиболее адекватной изменяющимся условиям внутренней и внешней среды, ориентированной на инновационное развитие [1].

Отправной точкой таких поисков является, на наш взгляд, определение новых приоритетов среди объектов управления, а также направления изменений роли и функций его субъектов. Так, на рубеже XX – XXI веков практика стран с эффективной экономикой подтвердила справедливость утверждения Дж. Парка о роли человеческого капитала, как основного фактора экономического роста [2]. В результате обострился интерес научной общественности к проблемам формирования и использования человеческого капитала. Уже определились основные концепции теории человеческого капитала, его структура, основные характеристики и показатели [3]. Однако вопросы управления человеческим капиталом по-прежнему остаются недостаточно изученными, а потому актуальными.

Остановимся на некоторых аспектах данной проблемы, исследуя эволюцию понятий, отра-

жающих место и роль человека - носителя рабочей силы, а также факторов, влияющих на выбор приоритетных объектов управления человеческими ресурсами на разных этапах социально-экономического развития и в разных типах экономических систем.

Основная часть. Объект исследования в экономической науке, так или иначе, связан с ограниченными экономическими ресурсами. В данном случае речь идет о таком ресурсе, как человеческая способность к трудовой деятельности, в научном аппарате определяемая базовой категорией «рабочая сила». Однако широкое распространение получили и другие понятия, отражающие место и роль человека в экономике: трудовые ресурсы, персонал, кадры, человеческий капитал. Последнее – наиболее популярная характеристика совокупной способности носителя рабочей силы, соответствующая ее статусу в условиях развитой рыночной экономики. И если основоположники концепции человеческого капитала изначально рассматривали его как совокупность образования и квалификации (например, Дж. Минцер) [4], то более поздние исследователи обязательной составляющей человеческого капитала считали капитал интеллектуальный [5]. Такая позиция характерна для тех, кто считает, что современной экономике для демонстрации роли в ней человека наиболее подходит категория «человеческие ресурсы». Проследив эволюцию ряда понятий, отражаю-

щих изменение содержания важнейшей базовой экономической категории, сопоставив их с изменениями рынка труда и менеджмента персонала, можно прийти к достаточно интересным выводам. В качестве факторов, определяющих механизм функционирования рабочей силы, выделим те из них, которые, по нашему мнению, являются наиболее значимыми для эффективного управления человеческим потенциалом в целом:

- потребности;
- ситуация на рынке труда;
- требования к работнику;
- содержание объекта управления;
- методы управления;
- организационная культура.

Взаимосвязь указанных факторов, влияющих на выбор принципов, методов и механизмов управления человеческим потенциалом, представлена в табл. 1.

Таблица 1

Факторы, влияющие на управление человеческим потенциалом

Потребности	Требования к работнику	Ситуация на рынке труда	Восприятие объекта управления	Методы управления	Организационная культура
физиологические	физическая выносливость	предложение > спроса	рабочая сила	административные	бюрократическая
безопасность	квалификация	спрос > предложения	кадры	административные, экономические	демократическая
социальные	профессиональное образование	предложение > спроса	персонал – человеческий капитал	экономические, социально-психологические	демократическая, предпринимательская
признание	коммуникабельность, способность к обучению	предложение > спроса	человеческий капитал, человеческие ресурсы	экономические, социально-психологические	демократическая, партисипативная
самореализация	творчество, развитие	спрос > предложения	человеческие ресурсы	социально-психологические	демократическая, партисипативная

Данная классификация позволяет увидеть, как с изменением потребностей трансформируются требования к рабочей силе, а, следовательно, и категории, ее определяющие, и методы воздействия, способные привести к повышению эффективности ее использования.

Так, потребности низшего уровня ограничивают объект воздействия на работника лишь его физической силой и какими-либо квалификационными характеристиками, что присуще менеджменту в начальной стадии его развития. Иные составляющие потенциала человеческих ресурсов интереса не представляли. Ярким примером подобного управления служит система Ф. Тейлора, основанная на применении административно-бюрократического ресурса, эффективная до тех пор, пока не вступает в противоречия с растущими потребностями.

Что касается категории «человеческий капитал», то она отражает такое состояние способности к труду, которое должно приносить ее владельцу удовлетворение уже более высоких, социальных потребностей. Она необходима для

понимания роли человека в экономической деятельности, целью которой являются не только и не столько расширенное воспроизводство рабочей силы (по К.Марксу), но и достижение определенного статуса, признание обществом и одобрение. Потребности такого рода, в свою очередь, с развитием общества становятся богаче, разнообразнее, шире, для их реализации требуется все больше средств, поэтому владелец рабочей силы формирует ее как капитал, способный в процессе использования самовозрастать, что отвечает не только его потребностям, но и интересам работодателя. В итоге выигрывают все субъекты экономики: домохозяйства (рост доходов), бизнес (рост прибыли), государство (рост благосостояния, экономический рост).

Однако, капитал по своему содержанию – это только способность, т.е. потенциал. Чтобы он «работал», им необходимо управлять. Наиболее эффективным здесь будет, на наш взгляд, применение экономических методов, основанных, прежде всего, на использовании матери-

альных стимулов. И это справедливо, ведь капитал должен приносить материальную выгоду - прибыль. Подобный результат обуславливает и направление инвестиций в человеческий капитал [6]. В его структуре объектами инвестиций являются: здоровье, образование, профессиональное мастерство. Что соответствует требованиям к рабочей силе, предъявляемым рыночной экономикой.

Изменяющийся характер рабочей силы ставит под сомнение традиционную систему стимулов и поощрений, порождая дополнительные проблемы управления персоналом. Если в недалеком прошлом мотивы и стимулы людей определялись их материальными потребностями, то в наше время положение стремительно меняется под воздействием трех основных факторов:

- рост благосостояния обусловил стремление к совершенствованию собственной личности;

- развитие новых производственных форм, требующих большего количества информации, вызывает потребность в постоянном повышении образовательного уровня и накоплении новых знаний;

- обладание информацией и способность продуцировать новые знания становятся важным источником социального признания.

В связи с этим, такому уровню развития человека, когда мотивом его экономического поведения является удовлетворение потребностей высшего уровня, наиболее адекватна категория «человеческие ресурсы». На первый план выйдут такие составляющие человеческого потенциала, как творчество и способность к развитию, приносящие его владельцу не столько выгоду, сколько удовлетворенность от самореализации и самодостаточности. Обратимся к табл. 2, в которой объекты инвестирования в человека сопряжены с типами экономических систем.

Таблица 2

Инвестирование в человека в разных экономических системах

	Традиционная экономическая система	Рыночная экономическая система	Административно-командная экономическая система	Смешанная экономическая система
Объект воздействия	физические возможности человека (выносливость)	человеческий капитал	социальный капитал	человеческие ресурсы (созидательный потенциал)
Цель	выживание	нажива, потребление, благосостояние	лояльность, развитие, производительность	развитие
Направление инвестиций	здоровье	здоровье, образование, профессия	здоровье, образование, профессия, социальная активность	здоровье, образование, профессия, социальная активность, знания, творчество
Ожидаемый результат	уметь	уметь, использовать	уметь, использовать, научить	уметь, использовать, научить, создать новое

Таблица не претендует на всесторонний и полный охват всех аспектов данной проблемы, таблица достаточно формальна, но определенные зависимости выявить позволяет. Из материалов таблицы следует, что в каждой из систем объектом вложений в работника была лишь отдельная составляющая человеческого капитала: от физической силы в традиционной экономике до различных комбинаций его элементов в современных моделях смешанной экономики. Как видим, подобный подход выявляет некоторую ограниченность категории «человеческий капитал» в плане ее применения для анализа современных тенденций экономической деятельности. Так, в частности:

- современная экономика не ограничивает требования к рабочей силе необходимостью только уметь и применять полученные навыки;

- наличие образования еще не гарантирует наличие умений и способностей их применять;

- переход к инновационной модели развития требует наличия на рынке труда уже не владельцев капитала с набором (пусть даже и богатым) знаний, умений и навыков, а личностей, обладающих креативным мышлением, способных к оптимальному выбору из альтернативных вариантов действий, не боящихся разумного риска. Владелец человеческого капитала будет стараться свести риски неполучения от него дохода к минимуму (капитал должен приносить доход). Отсюда – работа не по специальности, с примитивной мотивацией («лишь бы платили»), не в полную силу.

Какой же вывод? Полагаем, что инновационной экономике для определения места и роли в ней человека более всего отвечает категория «человеческие ресурсы». Не случайно, в совре-

менной научной литературе по экономической теории и менеджменту она встречается все чаще и чаще. Есть основания полагать, что мы имеем дело с переходом количества в виде накопленного человеческого капитала в качество – превращение его в главный ресурс для принципиально новой модели развития – инновационной.

И дело не только в названии. Капитал, образно говоря, это - настоящее, запас, которым в случае необходимости можно воспользоваться, а за ненадобностью от него отказаться. Ресурс – это будущее, он ориентирован на развитие, качественное совершенствование, преобразование. Носитель человеческих ресурсов в организации – это не «временщик», это ее неотъемлемая часть. Он способен в разных качествах участвовать в реализации любых проектов, быть их инициатором, учиться новому и обучать других. Изменения внешней и внутренней среды, новые риски только обогащают его деятельность и повышают мотивацию.

Если обратиться к современной российской практике, то на нашем рынке труда, и в наших организациях пока преобладают носители человеческого капитала. Исследования показывают, что более 60 % занятых используют свой трудовой и личностный потенциал менее чем на 10 %, основной мотив их деятельности – заработок [7].

Такое положение, безусловно, оказывает влияние и на выбор модели управления персоналом. В большинстве своем, она основана на авторитарном стиле управления (особенно в небольших организациях, где процветают высокая текучесть кадров, зарплата «в конвертах», неоправданно высокая трудоемкость, экономия на условиях труда). Многолетний опыт доказал его низкую эффективность по отношению к образованному и квалифицированному персоналу. Что же касается инновационной ориентации организаций, то там он и вовсе неприемлем.

В связи с этим можно сформулировать две проблемы, стоящие сегодня перед российским менеджментом: - определить адекватные качеству уже накопленного человеческого капитала методы управления им, повышающие отдачу от его использования (как минимум); - осуществить переход от управления человеческим капиталом персонала к управлению человеческими ресурсами (как максимум). В России подобная модель работы с персоналом на практике почти не встречается. В то же время, в нашей стране имеются основные предпосылки и условия для стратегической переориентации менеджмента персонала: система образования, современная наука, техническая культура, производственный потенциал. Пока имеются. Руководители отечественных предприятий в случае

положительного развития социально-экономических реформ смогут опереться на этот потенциал и реально перейти к новому алгоритму управления.

Крупные исследования практики управления персоналом в России встречаются редко. Так, несколько лет назад Стокгольмская школа экономики провела исследование влияния HR-методов на результаты деятельности фирм в четырех странах: России, США, Китае и Финляндии. Полученные результаты показали, что для воздействия на мотивацию сотрудников в России наиболее действенны такие методы, как:

- обучение и развитие навыков;
- оценка результатов деятельности и способностей [8].

Наш менеджмент уже начинает отходить от переоценки мотивирующего значения денег, но еще не осознал значимость такого метода управления, как наделение правами собственности, активного участия в принятии решений. В то время, как именно эта процедура наиболее соответствует статусу работника в форме человеческого ресурса [9]. Сотрудники-совладельцы представляют в этом случае интересы и труда, и капитала. Если они участвовали в выборе целей и способствовали их достижению, то они вправе разделить и материальные выгоды от их результатов. В действительности же мы видим, что вся прибыль от усилий трудовых ресурсов попадает, как правило, в руки топ - менеджеров или владельцев бизнеса. Это серьезно демотивирует сотрудников. Их потенциал не проявляется в полной мере, они безразличны к долгосрочным планам компании, ее стратегии, инвестиционной политике, с предубеждением относятся к тем или иным финансовым маневрам руководства.

Обучение сотрудников и развитие их навыков – неотъемлемая часть любой современной системы управления. Однако эффект обучения может проявляться только тогда, когда после прохождения обучения сотрудники смогут реализовать полученные навыки. Для этого необходимы обогащение труда, изменение структуры работ [10]. К сожалению, современная структура самой российской экономики пока не способствует созданию подобных условий.

Анализируя сегодняшнее состояние рынка труда, содержание образовательных процессов в высшей школе, качество человеческого капитала, эффективность занятости трудоспособного населения, получаем довольно неутешительные выводы. Среди них следует отметить:

- рост масштабов скрытой безработицы, проявляющийся в низкой эффективности использования трудового потенциала общества;

- разбалансированность динамики развития национального рынка труда и его территориальных подсистем (регионального и локальных рынков труда);

- специфический характер вторичной занятости, сопровождающейся низкой ценой труда и ориентированной на теневой сектор экономики;

- углубляющееся несоответствие структуры и качества подготовки специалистов структуре рабочих мест и требованиям, предъявляемым к качеству человеческого капитала.

Подобная ситуация не только не отвечает, она противоречит тем установкам, которые определились в процессе формирования такого этапа развития человеческого общества, как «постмодерн», основой которого является экономика знаний. Поэтому уже сегодня фирмы инвестируют в подготовку и переподготовку своих сотрудников с целью повышения производительности их труда, улучшения позиций на рынке (повышения конкурентоспособности) и максимизации прибыли [11]. Наемные работники инвестируют в собственное будущее, оплачивая образование, проходя специальную подготовку или переподготовку, с целью повышения собственной привлекательности в глазах потенциального работодателя и, следовательно, более высокой оплаты своего труда. В человеческий капитал инвестирует и государство, тратя значительную часть национального дохода на развитие системы образования, социальные гарантии студентам, предоставляя кредиты и субсидии на получение образования.

Новая экономика предполагает, что позиции государства в завтрашнем мире будут определять интеллектуальный человеческий потенциал, качество образования, профессиональная компетентность работников, их способность генерировать новые идеи и высокотехнологичная научно-техническая база.

Инновационная экономика может формироваться и развиваться только на основе мобилизации и всестороннего полного использования потенциала человеческих ресурсов [12]. Человеческий капитал, расширенный до человеческих ресурсов, должен стать важнейшим объектом управления и источником конкурентного преимущества не только на микро-, но и на макро- уровнях функционирования экономики. Без осознания и реализации этого требования на практике курс на инновационное развитие рискует стать очередной декларацией [13].

Благополучие и устойчивое развитие любой нации зависит от человеческого потенциала, поэтому необходима продуманная и последовательная политика в области развития челове-

ских ресурсов и сбалансированных инвестиций в человеческий капитал, как на уровне отдельной фирмы, так и в целом на уровне государства.

Выводы. В процессе развития социально-экономических отношений происходит изменение позиции человека в экономической деятельности, что находит выражение в эволюции категорий, отражающих место и роль в ней носителя человеческого потенциала.

В свою очередь, переосмысление положения работника в организации приводило к изменению объектов, на которые направлены управленческие усилия, а также приоритетов кадровой политики [14]. Простейшая, базовая характеристика человеческого потенциала (физическая сила) последовательно уступала место таким его составляющим, как квалификация, образование, коммуникабельность, и, наконец, способность к творчеству и развитию.

В соответствии с законами диалектики в настоящее время возникают противоречия, с одной стороны, между растущими потребностями людей и новыми требованиями экономики и, с другой стороны, - с действующей системой управления рабочей силой, основанной на ее использовании в качестве человеческого капитала.

Российский менеджмент в практике управления в большинстве своем ориентируется на концепцию человеческого капитала, и целью управления рассматривает получение материальных выгод. Тогда как экономика, основанная на знаниях, предполагает в качестве цели управления человеческим потенциалом всестороннее развитие и генерирование нового знания [15].

Для повышения конкурентоспособности отдельных фирм и российской экономики в целом, необходимо рассматривать в качестве приоритетного объекта управления человеческие ресурсы.

**Статья подготовлена в рамках задания №1623 на выполнение государственных работ в сфере научной деятельности в базовой части государственного задания Минобрнауки России.*

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дорошенко Ю.А., Лебедев О.В. Живые вложения. Человеческий капитал как приоритетный объект инвестиций // Креативная экономика. 2007. №5. С. 11–18.
2. Park, J. Dispersion of Human Capital and Economic Growth // Journal of Macroeconomics. 2006. Vol. 28. Issue 3. P. 520–539.
3. Schultz, T. Investment in Human Capital. N.Y.: London, 1971. 327 p.

4. Mincer J. The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme // Working Paper of the NBER. 1994. № 4838. P.11.
5. Stewart, T.A. Intellectual capital: the new wealth of organizations. N.Y.: Doubleday. Currency, 1997. 32 p.
6. Давыденко Т.А. Человеческие ресурсы как объект управления в «новой» экономике // Социально-гуманитарные знания. 2013. № 8. С. 56–63.
7. Непроизводительная производительность [Электронный ресурс]. URL: http://4pera.ru/news/analytics/neproizvoditelnaya_p_roizvoditelnost/ (дата обращения: 29.03.2016).
8. Человеческий капитал: человеческий потенциал и человеческие ресурсы [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vashakomanda.ru/article18> (дата обращения 09.04.2016).
9. Кажанова Е.Ю. Актуальные проблемы повышения эффективности управления человеческим капиталом в инновационной экономике // Социально-гуманитарные знания. 2014. № 8. С. 274–287.
10. Невская Л.В. Организационные предпосылки формирования инновационных человеческих ресурсов // Креативная экономика. 2012. № 4 (64). С. 101–106.
11. Hayek F.A. The of Knowledge in Society // American Economic review. 1945. Vol. 35. № 4. Pp. 519–520.
12. Дорошенко Ю.А., Калашников А.Н. Инвестирование в человеческий капитал как фактор инновационного развития // Белгородский экономический вестник. 2011. № 3 (63). С. 13–16.
13. Чиждова Е.Н. Взаимосвязь социального капитала, сферы услуг и качества жизни населения // Вестник белгородского университета потребительской кооперации. 2014. № 1(49). С. 131–142.
14. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? Ч. II // Вопросы экономики. 2013. № 2. С. 24–46.
15. Дорошенко Ю.А., Курбатова С.В. Активные и пассивные ресурсы. Сущность ресурсосбережения в новых экономических условиях // Российское предпринимательство. 2010. № 3–2. С. 22–27.

Rudychev A.A, Kazhanova E.Y.

EVOLUTION OF THE OBJECTS OF HUMAN RESOURCES

This article discusses some of the issues related to changes in the human role in the economy in the process of transformation of social and economic relations of the traditional economic system to a modern post-industrial society. It is noted, an important understanding of the nature of categories, reflecting the place and role of the worker in the production process in some periods of economic development for a deeper and more complete understanding of the widespread in the scientific revolution of the concept of human capital. Traced dependence employed personnel management concepts from the actual situation of workers in the organization. The attention is focused on the human potential management features in Russian organizations. It has been suggested that the problem of the transition of the domestic management of personnel management to human resources management is largely due to ignorance of the employers of significant changes in the motivational behavior of the staff. The article also highlights the role of human resources in the modern system of economic relations-tions that characterize the labor market and their impact on modern production and the value in the creation of an innovative economy. The conclusion about the need to further improve the management of human resources in accordance with the new requirements of the current stage of development of society.

Key words: labor, personnel, human capital, human resources, human potential, innovative economy, investment in human capital, human resources management.

Кажанова Елена Юрьевна, старший преподаватель кафедры теории и методологии науки.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

Адрес: Россия, 308012, Белгород, ул. Костюкова, 46.

E-mail: lenin280284grad@yandex.ru

Рудычев Анатолий Андреевич, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и организации производства.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

Адрес: Россия, 308012, Белгород, ул. Костюкова, 46.

E-mail: eop@intbel.ru