

Экономика знаний: от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом

Пронина Зоя Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Последние десятилетия охарактеризованы бурным технологическим прогрессом. Развитие интернета и цифровых технологий обеспечило смену тенденций развития: от экономики, основанной на материальных активах, к экономике знаний, при которой компании сфокусированы не на продуктах и услугах, а на знаниях. В новой экономике более успешными окажутся предприятия с устойчивым человеческим капиталом, а не с производственными мощностями.

Ключевые слова: экономика знаний, управление человеческими ресурсами, управление человеческим капиталом

Материал подготовлен в рамках научных исследований, выполняемых при поддержке гранта РФФИ № 17-02-00059 «Российская модель экономики знаний и система профессиональной подготовки кадров: организационно-экономические основы инновационных преобразований».

Современные компании, работающие в условиях экономики знаний в международном измерении, желая соответствовать требованиям, диктуемым рынком, вынуждены предлагать более современные и совершенные продукты и услуги. Они могут сделать это только благодаря работе высококвалифицированного, преданного делу, легко адаптирующегося к изменениям, высоко мотивированного, готового к обучению и продуктивного персонала. Важным вопросом является также эффективное управление человеческим капиталом, чему может способствовать ситуационное руководство. Ситуационное лидерство подразумевает обладание тремя навыками: умение гибко подходить к процессу принятия решений, умение проводить всесторонний анализ и умение выстраивать долгосрочные партнерства.

В связи с этим в зарубежной литературе активно обсуждается вопрос перехода от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом.

При описании личной деятельности сотрудников в литературе встречаются следующие термины: «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «управление трудовыми ресурсами». Такое положение дел можно объяснить эволюцией подхода к людям в организации, их местом и ролью. Это можно наблюдать даже при все более частом освещении измерения человеческого капитала в организации, отсюда и «управление человеческим капиталом» [2].

Выживание и развитие компании в рыночной экономике обусловлено эффективностью и гармоничностью реализации следующих функций: производственной, технической, финансовой, маркетинговой, а также личной. Кадровая функция определяется как обязанности и ответственность, которые компания должна реализовать по отношению к своему персоналу, который определяет требования к сотрудникам. Кадровая функция компании, как и другие функции, претерпевает систематические изменения. Они касаются как изменений в кадровой функции, так и изменений в подходе к персоналу, а также изменений в отношении между кадровой функцией и другими функциями предприятия.

Эволюция кадровой функции компании показана в реальных процессах управления компанией, а также в моде-

ли управления человеческими ресурсами организаций. Тенденцию этих изменений можно определить как развитие управленческой интеграции. Эти особенности касаются как эффективных способов вовлечения сотрудников в деятельность компании, что является внутренней проблемой компании, так и ее интеграции с внешней средой.

Термин «управление человеческими ресурсами» представляет собой стратегический и последовательный подход к управлению наиболее ценными активами организации, которыми являются люди, работающие в ней и способствующие достижению ее целей. Это определение было сформулировано в 80-е годы 20-го века в США как попытка найти новый термин в управлении людьми, отличный от практики, используемой в американских компаниях тех лет.

Управление человеческими ресурсами можно рассматривать как совокупность взаимосвязанных видов деятельности, обладающих идеологическим и философским обоснованием. Она включает в себя трудоустройство, развитие, поощрение людей в организациях и развитие надлежащих отношений между руководством и работниками.

Философия управления человеческими ресурсами заключается в признании сотрудников одним из наиболее ценных ресурсов компании. Стратегия формирования и развития человеческих ресурсов и общая стратегия организации должны быть созвучны, а формирование корпоративной культуры должно быть совместимо с требованиями корпоративной стратегии.

Интерес к управлению человеческими ресурсами в последние годы привел к формированию различных подходов к этой концепции. Однако, рассматривая общие понятия, можно выделить некоторые типичные характеристики управления человеческими ресурсами:

Первая особенность - восприятие человеческих ресурсов компании как источника ее конкурентного преимущества. Это подтверждает допущение, сформировавшееся в первых моделях управления человеческими ресурсами, о восприятии людей, занятых в данной организации, как ценного актива компании. Деятельность в сфере управления людьми, работающими в организации, должна быть направлена на создание и эффективное использование потенциала человеческих ресурсов.

Следствием отношения к людям как к источнику конкурентного преимущества является вторая особенность стратегии управления человеческими ресурсами, а именно спрос на интеграцию кадровой стратегии с общей стратегией компании. Это означает необходимость для руководства компании заниматься решением сложных кадровых

вопросов и рассматривать кадровые решения как стратегические.

Третья особенность управления человеческими ресурсами заключается в необходимости активного вовлечения руководителей среднего звена в процессы планирования, организации, руководства и контроля кадровых вопросов, что связано с определенной децентрализацией ответственности за вопросы занятости. Это напрямую связано с предположением о приоритетном значении человеческих ресурсов в бизнес-процессах организации.

Управление человеческими ресурсами имеет функциональный, институциональный и инструментальный аспекты. Функциональный аспект касается организации отдельных задач и мероприятий в процессе создания ценности. С точки зрения институционального аспекта он касается определения ролей и обязанностей подразделений, уполномоченных принимать кадровые решения, и взаимосвязи между ними. Инструментальный аспект связан с выбором соответствующих методов и приемов решения кадровых вопросов.

В рамках реализации данных процессов используется множество инструментов различной сложности, составляющих инструментарий менеджера. В силу междисциплинарного характера управления человеческими ресурсами используются также методы и приемы, вытекающие из смежных дисциплин, таких как социология труда, психология труда, физиология труда, эргономика и экономический анализ.

Современные компании, независимо от их размера, местоположения или отраслевой принадлежности, сталкиваются со многими новыми вызовами, а именно глобализацией, использованием возможностей, создаваемых новыми технологиями, достижением прибыльности за счет роста, созданием интеллектуального капитала как источника конкурентного преимущества и необходимостью действий в изменяющихся условиях внешней среды. Организации, которые хотят решить эти задачи, не могут конкурировать, используя традиционные факторы, такие как современные технологии, системы производства и распределения и характеристики продукта, но должны достичь таких факторов организационного характера, как скорость работы, гибкость в изменении, способность быстро учиться и высокие компетенции сотрудников.

В свете обсуждаемых условий функционирования компаний в XXI веке можно сказать, что концепция управления человеческими ресурсами развивается в направлении управления человеческим капиталом. Человеческий капитал включает в себя совокупность признаков и характеристик, собранных в человеке (знания, навыки, способности, здоровье, мотивация, ценности), которые имеют определенную ценность и обеспечивают надежный источник потенциального дохода как для работника так и для владельца этого человеческого капитала. С развитием экономики знаний человеческий капитал все чаще признается на микроэкономическом уровне в качестве стратегического ресурса, которым располагает организация.

Литература:

1. Салихов Б. Креативный капитал в экономике знаний/ Издательство Дашков и Ко, 2017. – 124 с.
2. Indradevi Balasundaram. Human Capital Development/ LAP Lambert Academic Publishing, 2013. – 67 p.
3. Munshi Naser Ibne Afzal, Umme Humayara Manni. Knowledge-Based Economy: Frameworks & Measurement Techniques/ LAP Lambert Academic Publishing, 2015. – 45 p.

Можно отметить большое влияние размера и структуры человеческого капитала на развитие обществ, наций и даже человечества, в данном случае речь идет о макроэкономическом уровне. В частности, подчеркивается, что человеческий капитал оказывает серьезное влияние на инновационность экономик и обществ, их способность усвоения и реализации мировых научных, технических, организационных, интеллектуальных и других достижений, институциональные изменения и модернизацию структур различного рода, а также поощряет продвижение и популяризацию современных моделей потребления и качества жизни, формирует современную техническую и организационную, информационную и социальную инфраструктуру и т.д [1].

В отличие от этого, угрозы, вызванные недостаточными инвестициями в человеческий капитал, способствуют существованию цивилизационного и образовательного разрыва, процессам производственной и социально-политической отчужденности, создают угрозу экономической стагнации и ускоряют эмиграцию, вредную для экономики данной страны.

Специфика человеческого капитала выражается в том, что отдельные компоненты этого капитала уникальны и практически не подлежат копированию конкурентами, равно как и измерение их качественных характеристик, что обуславливает необходимость изменения подхода к осуществлению кадровой функции и, в частности, ее нормативного аспекта. Направление этих изменений представляется достаточно четким и означает переход от функционализма к сети создания ценности. Это означает, что будущее управление человеческим капиталом будет представлять собой все менее последовательный процесс набора, оценки, вознаграждения, развития и снятия с должности и все более интерактивную и нелинейную конфигурацию отдельных элементов, включающих систему управления человеческими ресурсами, элементы которой будут представлять собой сеть создания ценности. В данном контексте можно выделить три основных составляющих [3]:

- область создания человеческого капитала;
- область использования человеческого капитала;
- зона трансформации человеческого капитала в структурный

Формирование человеческого капитала в контексте кадровой функции компании осуществляется в виде сети мероприятий по планированию человеческого капитала, поиску источников, их оценке, развитию, вознаграждению, перемещению, коммуникации и формированию характера человеческих взаимоотношений.

Основными элементами создания ценности в области человеческого капитала являются: организация работы, руководство командами, мотивация, управление эффективностью, оценка и коммуникация.

В отличие от этого, трансформация сферы человеческого капитала в структурный капитал включает в себя деятельность, связанную с поиском человеческих знаний в процедурах, базах данных, руководствах, формальных методах и интеллектуальной собственности.