

14. Кучин, С. Пути реформирования экономических отношений в социально-культурной сфере Украины. Инновационная экономика / С. Кучин. – 2012. – № 8. – С. 129–133.

(Дата подачи: 06.02.2021 г.)

Д. Н. Прищепа

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

D. N. Prishchepa

Academy of Public Administration under the aegis of the President
of the Republic of Belarus, Minsk

УДК 331.1

СОСТАВ И СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

COMPOSITION AND STRUCTURE OF THE ORGANIZATION'S HUMAN CAPITAL

В данной статье рассмотрено, как представляют себе структуру человеческого капитала организации ученые-экономисты, каким элементам человеческого капитала организации они отдают предпочтение, а так же как представляет себе структуру человеческого капитала организации автор данной статьи и каким элементам он отдает предпочтение и почему.

Ключевые слова: человеческий капитал; индивидуальный человеческий капитал; человеческий капитал организации; структура человеческого капитала организации; элементы человеческого капитала организации; интеллектуальный капитал; структурный капитал; синергетический эффект.

This article examines how scientists and economists imagine the structure of the human capital of an organization, what elements of the human capital of an organization they prefer, as well as how the author of this article imagines the structure of the human capital of an organization and what elements he prefers and why.

Keywords: human capital; individual human capital; human capital of the organization; structure of the human capital of the organization; elements of the human capital of the organization; intellectual capital; structural capital; synergetic effect.

Человеческий капитал (ЧК) для организации имеет огромное значение, которое невозможно переоценить. Именно ЧК определяет уровень эффективности использования всех остальных ресурсов в организации. Он также оказывает существенное влияние на конкурентоспособность и рыночную стоимость самой организации, так как именно от уровня человеческого капитала организации (ЧКО) зависит то, насколько высока будет рыночная стоимость самой организации. И чем выше уровень ЧКО, тем вероятнее, что ее рыночная стоимость может во много раз превышать балансовую стоимость этой организации.

Управление человеческим капиталом организации можно назвать одной из наиболее важных задач в организации, так как конкурентоспособность организации заключена, прежде всего в ЧК [1–11]. При этом важное место следует отводить командной работе, так как задача руководства организации это находить и выращивать профессионалов в той сфере, в которой работает организация,

и формировать на их основе профильные команды, которые позволят решать комплексные проблемы. Также организации необходимо уделять внимание вопросам этики среди сотрудников организации, вопросам культуры и морали, моральному климату в организации, а также таким ценностям, как идеалы, принципы и нормы. Одной из современных тенденций в мировом менеджменте является управление именно ЧК в организации и формирование стратегии развития компании посредством понимания ее главных ресурсов, таких как нематериальные отношения и компетенции, а также через выстраивание систем управления компаний [12–14]. И если организация хочет и стремится добиться успеха, она должна научиться управлять в первую очередь нематериальными активами, такими как бренд, репутация, компетенция сотрудников, то есть всем тем, чем обладает предприятие.

Переход от управления человеческими ресурсами к управлению ЧК характерен для так называемого постиндустриального общества. В постиндустриальном обществе на смену финансовому капиталу приходят знания, а ЧК становится определяющим фактором развития современной организации. Он включает в себя умения и навыки людей, опыт, профессиональные знания, мотивацию, психологические, физические, общественные, культурные качества и способности людей. Основные черты постиндустриального общества состоят в том, что в экономике возрастает роль сферы услуг и информации, меняется природа капитала и его сущность, производство автоматизируется и компьютеризируется. А когда одним из основных конкурентных преимуществ компании становятся информация и накопленный ЧК, то можно говорить уже об информационном обществе, которое характеризуется постоянными изменениями [15–17]. ЧКО окажется в будущем перед постоянной необходимостью приспосабливаться к ситуации периодических изменений, причем эти изменения уже перестанут восприниматься как исключения, а станут нормой жизни. И те организации, чей ЧК сумеет чутко уловить тенденции изменений и мгновенно приспособиться к ним, используя себе во благо открывающиеся возможности, смогут выжить в этом новом мире. Более того ЧК в организации, желающей добиться успеха, должен сам генерировать изменения, постоянно задавая при этом себе вопросы о причинах, из-за которых та или иная работа выполняется недостаточно эффективно.

Сегодня ЧК является основным средством производства, можно сказать даже драйвером социально-экономического развития как отдельной компании, так и государства в целом. Организации, которые осознают важность человеческого фактора и способностей своих работников и рассматривают их как капитал, и понимают, что ЧКО состоит из людей, работающих в ней, и от этих людей зависит успех самой организации, по утверждению английского ученого М. Армстронга являются самыми перспективными и успешными на рынке [18–19]. Важный момент – понимание той пользы, выгоды, которую ЧК приносит организации.

Помимо того, что благодаря высокому уровню человеческого капитала рабочий процесс в компании протекает более равномерно и стабильно, он работает еще и на прирост стоимости компании. ЧКО следует рассматривать не только как основной актив организации, но она должна осуществлять инвестиции в этот актив для обеспечения своего роста. Благодаря инвестициям в ЧК организация будет иметь умных, опытных, преданных и мотивированных сотрудников. Итак, основу формирования ЧКО составляют инвестиции, которые спо-

способствуют повышению квалификационного и производительного потенциала персонала организации [20]. Причем очень часто в организации такие инвестиции рассматриваются как затраты, однако в долгосрочном периоде они являются именно инвестициями, так как в будущем будут гарантировать организации многократное получение дохода. Большая часть средств, которые инвестирует организация в ЧК, используется в целях финансирования его обучения, получения образования, а также повышения квалификации, развития творческих способностей и уровня профессионализма [21]. Помимо этого, эти же средства могут использоваться для проведения мероприятий по охране труда и здоровья сотрудников организации, для обеспечения техники безопасности и др.

Еще одной целью использования средств, инвестированных в ЧК предприятия, может быть их перераспределение на финансирование как корпоративных мероприятий, связанных с организацией отдыха и досуга сотрудников, так и участие членов коллектива в различных спортивных, оздоровительных и творческих мероприятиях. При этом некоторая часть инвестиций в ЧК может быть использована для оплаты услуг кадровых агентств, которые занимаются поиском необходимого и отвечающего потребностям предприятия персонала. Довольно часто инвестиции в ЧК выражаются в виде различных социальных пакетов, предлагаемых сотрудникам организации. А с учетом уровня доходности и ценностных ориентаций владельцев и руководства предприятия состав социального пакета может различаться, включая в себя как выплаты, определенные законодательством, так и широкий спектр финансируемых организацией льгот для своих сотрудников.

Из всего вышесказанного можно отметить, что ЧК становится новой мерой стоимости современных компаний, что в свою очередь может служить поводом к переосмыслению роли человека в организации и предпосылкой к формированию новой парадигмы управления персоналом, в которой сотрудник организации рассматривается не как носитель какого-либо ресурса, а как носитель потенциала. Исполнительские качества сотрудника замещаются способностями и талантом. Новые подходы в управлении ЧК становятся стратегическим конкурентным преимуществом любой организации.

Когда рассматривается структура ЧКО, то надо понимать, что она будет существенно отличаться от структуры индивидуального человеческого капитала. Так как организация, как правило, состоит из множества сотрудников, то на деятельность организации будут оказывать влияние индивидуальные человеческие капиталы этих сотрудников, то есть они в совокупности будут формировать ЧКО, но это будет именно совокупность, но никак не сумма индивидуальных человеческих капиталов. Так как внутри организации существует множество различных сил, которые как содействуют увеличению величины ЧКО, так и противодействуют этому увеличению, то есть мы можем говорить о позитивных и негативных синергетических эффектах.

Как отмечает ученый-экономист А. А. Брасс [22], что создание того или иного синергетического эффекта полностью зависит от руководства организации и определяется стратегией развития организации. На уровне организации социально-психологические особенности человеческого капитала становятся весьма ощутимыми и значимыми. Дело в том, что организация может обучать своих сотрудников, проводить их переподготовку, повышение квалификации, но организация не сможет в полной мере изменить характер человека и систему

жизненных ценностей человека. А в свою очередь характер и жизненные ценности определяют поведение человека, в том числе и в организации. И это поведение человека может оказывать влияние на ЧКО, создавая как позитивные, так и негативные синергетические эффекты. Индивидуальные человеческие капиталы, взаимодействуя между собой, так или иначе, будут вызывать положительные или отрицательные синергетические эффекты и чем сложнее будет это взаимодействие, чем более сложные вопросы предстоит решать организации, тем сильнее будет эффект. Так же важно обратить внимание на то, что человеческий капитал в организации является первичным по отношению к таким капиталам как физический и финансовый, так как только с помощью человека могут развиваться эти капиталы. Отдельно следует обратить внимание на то, что недостаточно просто вложить денежные средства в обучение сотрудника, но нужно сделать так, чтобы этот сотрудник не уволился из организации и имел желание и интерес работать в ней дальше. То есть сотрудник должен быть мотивирован как материально, так и нематериально. И в то же время организация постоянно отслеживает, чтобы доход приносимый сотрудником в организацию был больше того дохода, который сотрудник получает в этой организации.

Ученый-экономист В. Г. Вольвач [23], чтобы облегчить анализ ЧКО, рассматривает его в более узком значении и подразумевает под ним такие качества сотрудника организации, которые он приобрел в образовательном учреждении или в ходе профессиональной подготовки на предприятии. При этом он отмечает, что ЧКО имеет сложную структуру, а рыночная его цена состоит из нескольких составляющих, и постоянно встает вопрос, в какие элементы человеческого капитала организации инвестировать средства, чтобы получить максимальную отдачу от них. Перечень элементов ЧКО, в которые необходимо инвестировать средства, по мнению В. Г. Вольвача, следующий:

- профессиональные знания, умения, навыки, которые составляют основу любой профессии;
- саморазвитие или умение сотрудников организации непрерывно пополнять, совершенствовать и развивать свои знания непосредственно в процессе функционирования организации;
- навыки самоорганизации, заключающиеся в способности не только самостоятельно совершенствовать свои знания, но и принимать самостоятельные решения в нестандартных ситуациях;
- умение работать в команде и адаптация к нормам организационной культуры, которая заключается в способности сотрудников организации принять набор правил и норм как деловой, так и профессиональной этики, организационного поведения, морально-нравственных ценностей и социально-психологических особенностей, принятых и существующих в организации;
- умение сотрудника повышать свой социальный статус в организации, который он занимает благодаря определенному набору своих умений и которым должен обладать сотрудник организации, занимающий ту или иную должность в организации, например, знать иностранный язык или быть уверенным пользователем какой-то определенной компьютерной программы.

Другими словами, эти элементы представляют собой определенные компетенции сотрудника организации, востребованные как внутри какой-то определенной организации, так и за ее пределами. Обладая данными компетенциями, сотрудники организации имеют возможность рассчитывать на максимальный

доход от своего ЧК и соответственно продвижения по карьерной лестнице в той организации, где они трудятся.

Как представляет себе структуру ЧКО автор статьи, представлено на рисунке 1.



Рис. 1. Структура человеческого капитала организации

Источник: собственная разработка на основе [24–26].

При изучении структуры ЧКО следует рассматривать его как систему, включающую в себя такие элементы, как:

- интеллектуальный капитал организации, который представляет собой совокупность знаний, умений и навыков которыми обладает весь персонал предприятия [27], то есть это совокупность знаний, умений и навыков индивидуальных человеческих капиталов, он сочетает в себе объединение различного рода нематериальных ресурсов, которыми располагает конкретная организация;
- синергетический эффект от взаимодействия индивидуальных человеческих капиталов, который появляется в результате именно взаимодействия между индивидуальными человеческими капиталами и чем это взаимодействие плотнее и сложнее, тем большего эффекта можно ожидать; синергия – это когда результат совместного труда нескольких сотрудников оказывается больше, чем сумма результатов работы каждого из них по отдельности;
- структурный капитал организации представляет собой управление организационным потенциалом компании, ее организационной структурой, а также способность адаптироваться к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменять ее в выгодном для себя направлении; структурный капитал тем больше, чем больше свободы имеют сотрудники организации – носители ЧК и тем он ценнее, чем выше конкурентность внутри той среды, в которой

существует организация; эффективным структурный капитал организации можно назвать только тогда, когда идеи в ней ценятся выше, чем положение на иерархической лестнице; сюда же относится и корпоративная культура, которая представляет определенную модель поведения внутри организации, сформированную в процессе ее функционирования и поддерживаемая всеми сотрудниками организации, которая является также эффективным средством управления персоналом организации; это определенная система ценностей, принципов, правил и норм которых придерживаются сотрудники организации;

- процент задействования всех имеющиеся элементов индивидуального ЧК у каждого отдельного человека в той организации, где трудится этот человек, то есть насколько эффективно использует организация индивидуальные человеческие капиталы своих сотрудников а именно насколько эффективно организация использует природные врожденные и приобретенные способности, дарования, творческий потенциал, морально-психологическое и физическое здоровье, накопленные и усовершенствованные в результате инвестиций знания и профессиональный опыт своих сотрудников; это своеобразное искусство управления командой и ее наиболее результативными сотрудниками;

- рыночный или клиентский капитал, который включает такие элементы организации, как брэндинг, фирменное наименование, деловая репутация, хозяйственные договоры, логистическая система, лицензии, а также представляет собой систему надежных, долгосрочных и доверительных отношений предприятия с клиентами, то есть покупателями и заказчиками, что может накапливаться, увеличивать прибыль компании в долгосрочной перспективе; это ценность, заключенная в отношениях с клиентами, так как то, что создается и понимается под рыночным или клиентским капиталом, строится на отношениях между как работающими в организации, так и не работающими в ней людьми, но соприскающимися с этой организацией по каким-либо вопросам;

- совокупные знания [28] – знания, принадлежащие организации, а не каждому отдельному сотруднику. Знания, которые существуют внутри данной организации и носителями их являются все члены организации вместе, а не какой-то отдельный человек; степень приспособляемости и гибкости организации зависит от способности как отдельных ее сотрудников, так и целых коллективов накапливать опыт и обучаться на его основе; только те организации, персонал которых способен к быстрому обучению, имеют возможность выжить и победить своих конкурентов; чем выше скорость изменений, тем востребованнее потребность в быстром обучении как на уровне отдельного индивидуума, так и на уровне всей организации;

- социальный капитал [29–30] представляет собой как количественное, так и качественное выражение социальных взаимодействий на предприятии, которые проявляются в социальных связях, разделяемых ценностях, нормах, доброжелательности, взаимной симпатии, дружеских отношениях, доверии и ответственности каждого отдельного члена организации; его наличие в организации позволяет иметь более высокие выгоды от кооперативного поведения сотрудников по сравнению с индивидуальными действиями каждого работника в отдельности. Он служит своеобразной основой для создания и развития синергетических эффектов;

- приверженность организации – это желание принадлежать к коллективу конкретной организации, разделять ценности организации, сопоставлять

интересы организации со своими интересами и корректировать в случае необходимости свои интересы в пользу интересов организации; приверженность организации – это отождествление человека со своей организацией, которое выражается в желании трудиться в ней и содействовать ее успеху; приверженные сотрудники стремятся сделать для своей организации больше, чем от них требуется по контракту или по должностным инструкциям; приверженность сотрудников своей организации дает возможность ей сократить издержки, которые связаны с текучестью кадров; приверженные сотрудники не покидают организацию, даже если организация испытывает временные трудности, что позволяет ей сохранить коллектив и в дальнейшем легче выйти из кризисных ситуаций.

В данной статье было рассмотрено, как представляют себе структуру ЧКО некоторые ученые-экономисты, каким элементам человеческого капитала организации они отдают предпочтение и какой видит структуру ЧКО автор статьи. Он считает, что в рассмотренной структуре ЧКО основополагающими элементами являются интеллектуальный капитал, структурный капитал и синергетический эффект. Так как, только обладая знаниями, умениями и навыками, правильно выстраивая организационную структуру внутри предприятия, адаптируясь к меняющейся окружающей среде, персонал организации способен развивать ЧКО. А также в любой организации основополагающую роль в ее работе играет синергетический эффект, который появляется в результате именно взаимодействия между индивидуальными человеческими капиталами внутри организации. И если он положительный, то результат совместного труда нескольких сотрудников оказывается существенно больше суммы результатов работы каждого из них по отдельности. Именно командная работа порождает синергию и позволяет решать такие задачи, которые могут быть непосильны для одного сотрудника. И чтобы обеспечить в коллективе по-настоящему высокую эффективность труда и положительный синергетический эффект, необходимо чтобы в нем поддерживался хороший командный дух, взаимовыручка и взаимопомощь. И поскольку наличие положительного синергетического эффекта в организации способствует ее дальнейшему развитию, то ему необходимо уделять особое внимание на всем протяжении существования предприятия. Организации необходимо вкладывать свои ресурсы в поддержание командного духа, взаимовыручки и взаимопомощи у своих сотрудников, сплачивая их между собой, выделяя средства на это. И в качестве примера премиривать отдельные команды сотрудников или весь коллектив организации, а не отдельных сотрудников, и использовать не только денежную составляющую, а предоставлять коллективам сотрудников различные абонементы для посещения спортивных залов, секций, бассейна и других спортивных мероприятий. И будь то спортивные соревнования или спортивные праздники важно, чтобы сотрудники проводили их вместе, сплачиваясь между собой, создавая единую команду. Но так как сплочение коллектива подразумевает под собой не только физическую составляющую, но и психологическую и духовную, то можно предлагать работникам совместное посещение различных культурных мероприятий, кружков и тренингов, направленных на выстраивание между ними психологических и душевных отношений. Все эти меры в совокупности позволят сотрудникам не только поддерживать на высоком уровне командный дух в организации, создавать положительный синергетический эффект, но и в целом развивать ЧКО.

Список использованных источников

1. *Петти, В.* Экономические и статистические работы / В. Петти. – М.: Соцэкгиз, 1940. – 324 с.
2. *Смит, А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
3. *Афанасьев, В. С.* Глава 2. Давид Рикардо / В. С. Афанасьев // Всемирная история экономической мысли: в 6 т. / гл. ред. В. Н. Черковец. – М.: Мысль, 1988. – Т. II. От Смита и Рикардо до Маркса и Энгельса. – 574 с.
4. *Schulz, T.* Capital Formation bi Edukathion / T. Schulz // Journal of Politikal Economu. – 1960. – p. 25.
5. *Schulz, T.* Investment in Human Capital / T. Schulz // American Economic Reven. – 1961, March. – № 1.
6. *Becker, G. S.* Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis / G. S. Becker // Journal of Political Economy. – Vol. 70, № 5. – Part 2. – 1962. – P. 9–49.
7. *Becker, G. S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G. S. Becker. – Third Edition. – Chicago and London: The University of Chicago Press, 1993.
8. *Беккер, Г. С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: пер. с англ. / Г. С. Беккер; сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; предисл. М. И. Левин – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
9. *Беккер, Г. С.* Теория распределения времени / Г. С. Беккер // Вехи экономической жизни. Рынки факторов производства / под ред. В. М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – Т. 3. – 489 с.
10. *Беккер, Г.* Экономический взгляд на жизнь. Лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г. / Г. Беккер // Вестник С.-Петербургского университета, серия 5., вып. 3. – 1993.
11. *Базаров, Т. Ю.* Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т. Ю. Базаров. – М.: Изд-во «Юрайт», 2014. – 381 с.
12. *Свейби, К.-Э.* Интеллектуальный капитал / К.-Э. Свейби. – Т. 2, № 4. – 2001.
13. *Sveiby, K. E.* Wissenskapital. Das unentdeckte Vermögen / K. E. Sveiby. – Lech., 1998.
14. *Коротков, Э.* Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал / Э. Коротков // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 4. – С. 18–30.
15. *Махлуп, Ф.* Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. – М.: Прогресс, 1966.
16. *Друкер, П.* Практика менеджмента / П. Друкер. – М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2015. – 416 с.
17. *Друкер, П.* Управление в обществе будущего / П. Друкер. – М.: «Вильямс», 2007. – С. 320.
18. *Армстронг, М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М., 2002. – 328 с.
19. *Армстронг, М.* Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2012. – 848 с.
20. *Думова, И. И.* Инвестиции в человеческий капитал / И. И. Думова, М. В. Колесникова // Современные аспекты регионального развития: сб. статей. – Иркутск, 2001. – С. 47–49.
21. *Лукашевич, В. В.* Эффективность инвестиции в человеческий капитал / В. В. Лукашевич // Полиграфист и Издатель. – 2002. – № 6. – С. 29–35.

22. *Брасс, А. А.* Человеческий капитал организации / А. А. Брасс // Кадровик. Управление персоналом. – 2014. – № 11. – С. 58–64.

23. *Вольвач, В. Г.* Структура человеческого капитала: социологический аспект / В. Г. Вольвач // Актуальные методологические и теоретические проблемы в российской науке: сб. научных трудов. – Ч. 1. – Омск: Изд-во Омского экономического института, 2006. – С. 123–128.

24. *Брасс, А. А.* Человеческий капитал как основа личной и организационной продуктивности / А. А. Брасс // Психология в системе социально-производственных отношений: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (20 апреля 2018 г., Красноярск) / редкол.: Ю. Ю. Логинов, Н. С. Ливак, Н. В. Лукьянченко. – Красноярск, СибГУ им. М. Ф. Решетнева 2018. – С. 58–63.

25. *Брасс, А. А.* Индивидуальный и организационный человеческий капитал / А. А. Брасс // Управление социально-экономическими системами и правовые исследования: теория, методология и практика: сб. науч. работ Междунар. науч.-практ. конф. препод., асп. и студ. / редкол.: Н. М. Горбов [и др.]. – Брянск: ИЭиП БГУ, 2017. – С. 46–52.

26. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе: реферат книги Орда Нордхога «Человеческий капитал в организациях» // Общество и экономика. – 1997. – № 7–8. – С. 244–255.

27. *Стюарт Томас, А.* Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / А. Стюарт Томас; пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2002. – С. 132.

28. *Паникарова, С. В.* Управление знаниями и интеллектуальным капиталом: учеб. пособие / С. В. Паникарова, М. В. Власов; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 140 с.

29. Coleman J. S. (1988), «Social capital in the creation of human capital», American Journal of Sociology. – Vol. 94. – S. 95–120.

30. Coleman J. (1994), «A Rational Choice Perspective on Economic Sociology» // Smelser N., Swedberg R. (eds.). The Handbook of Economic Sociology, Princeton, Princeton University Press. – P. 166–180.

(Дата подачи: 24.02.2021г.)

Е. И. Сапёлкина

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

A. Sapiolkina

Academy of Public Administration under the aegis of the President of the Republic of Belarus, Minsk

УДК 332.146

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА

IMPROVING METHODOLOGICAL AND INFORMATION SUPPORT FOR ASSESSING THE COMPETITIVENESS OF THE REGION

В статье раскрываются современные конкурентные доминанты и определяют направления актуализации методического и информационного обеспечения оценки конкурентоспособности региона. Внимание акцентируется на учете спроса различных