

# Место и роль человеческого капитала в мировой экономической системе



Автор статьи:

**Ю.А. РОМАНОВА,**

д.э.н., профессор кафедры «Общий менеджмент и управление проектами»

ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

**А.О. ЕГОРЕНКО,**

к.э.н., доцент кафедры «Общий менеджмент и управление проектами»

ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

**Y.A. ROMANOVA,**

doctor of Economics, Professor of the Department «General management and project management»

Finance University under the Government of Russian Federation»

**A.S. EGORENKO,**

Ph.D. associate Professor,

«General management and project management» Finance University under the Government of Russian Federation»

E-mail: [annaegorenko@yandex.ru](mailto:annaegorenko@yandex.ru)

*В статье определяется роль человеческого капитала в мировой экосистеме и отношение к персоналу как к капиталу. Рассматриваются подходы в экономической и организационной теории управления человеческим капиталом. В заключении формулируются основные направления синтеза традиционных и современных подходов на базе технологии управления человеческим капиталом.*

## Place and role of human capital in the global economic system

### Abstract

The article defines the role of human capital in the global ecosystem and the attitude of the personnel as to capital. Discusses approaches in economic and organizational theory of human capital management. In conclusion formulated the main directions of synthesis of traditional and modern approaches in technology-based human capital management.

### Keywords

Human capital, human resources, global ecosystem, management theory, economic approach, organizational approach, competition.

Отношения в сфере труда, цены услуги труда, создание конкурентной среды на рынке труда соотносятся с человеческим капиталом. Необходимость исследования человеческого капитала и форм его отражения в мировой экономической системе определяется специфическим функционированием человеческого капитала. Ключевым фактором развития становится влияние научной и инновационной деятельности, образования, наукоемких и информационных технологий. Основой и предпосылкой всех изменений в хозяйствовании является человек, работник, обладающий способностью к творческому труду, носитель определенной ценности.

В любой экономической системе совершенствование природных и приобретенных способностей человека к труду корреспондируется с повышением эффективности труда, улучшением качества выпускаемой продукции, а также расширением общественного воспроизводства. Укрепление здоровья человека, совершенствование его профессионального и творческого потенциала, культуры представляют собой комплексный резерв развития страны, надежную основу процветания общества и стабильности государства.

Человеческий капитал – сложная, подвижная структура, находящаяся в постоянном изменении. Особенно крупные изменения произошли за последнюю четверть XX века. Нового уровня достиг процесс

интернационализации, глобализации производительных сил. Расширение международного разделения труда теснее связывает национальные хозяйства отдельных стран.

Огромные сдвиги произошли в развитии производительных сил. Качественные преобразования мировых производительных сил происходят под влиянием научно-технического прогресса (НТП). В индустриальных странах идет технологическая революция – информация и связь, современная автоматизация и использование роботов, новые искусственные материалы, такие, как полимеры, композиты, керамика, изменили облик и производство продукции. Под влиянием НТП произошли глубокие структурные сдвиги в экономике, в промышленно развитых странах Запада завершился переход к интенсивному типу воспроизводства.

Последние десятилетия отмечены нарастанием противоречий между уровнем развития производительных сил и развитием человека. Революционные изменения в производительных силах не сопровождались соответствующими переменами в положении человека. Приходит понимание того, что социальные услуги выступают объективно необходимым условием функционирования мировой экономической системы. Они создают условия для поддержания воспроизводства населения, повышения квалификации работников. Привлечение, подготовка, непрерывное повышение квалификации кадров требуют не меньших, а иногда больших затрат по сравнению с капиталовложениями в средства производства.

Образование выступает как «источник роста». Прежде всего оно делает более продуктивным труд каждого отдельного человека. Образование либо увеличивает производительность работника на данном рабочем месте, либо оно делает его способным к такому труду, результаты которого представляют большую ценность и который поэтому оплачивается выше. Отсюда делается вывод, что чем лучше обучение, тем выше должен быть средний уровень производительности труда в народном хозяйстве и тем выше темпы экономического роста.

Постиндустриальное общество, в направлении к которому движутся мир и наша страна, активно пользуется не только информационно-коммуникационными технологиями: должны в полной мере утвердиться также био- и нанотехнологии, воплощающие достижения принципиально новых областей научного знания. Инновационное изменение отечественной экономики предполагает переход от развития, базируемого на использовании природных ресурсов, к динамике, основанной на эксплуатации человеческого интеллекта, на наукоемких производствах и фундаментальных открытиях. Требования к работнику изменяются: на первое место постепенно выходят знания и интеллектуальный капитал – соответственно, функции и значение образования должны отвечать новым приоритетам.

В мире много стран, которые имеют опыт формирования и накопления человеческого капитала для более успешной конкуренции на мировом рынке. Но есть, по нашему мнению, уникальная страна, которая за достаточно небольшой отрезок времени (30–40 лет) сделала огромный рывок от неграмотных бедуинов и нищеты до второго в арабском мире места по силе экономики и вошла в пятерку наиболее динамично развивающихся государств планеты.

Более чем в сорокалетней истории управления персоналом выделяется два основных подхода – рационалистический (высокая степень адаптируемости фирмы к конкурентной среде обеспечивается гибкостью форм контрактации персонала, интенсификацией труда высококвалифицированных работников и участием работников в распределении прибылей) и гуманистический (ответственность за создание конкурентных преимуществ фирмы берут на себя сами работники, их вовлеченность в дела корпорации достигается за счет эффективной организационной коммуникации, высокой мотивации и гибкого руководства).

Традиционный (рационалистический) подход в управлении персоналом исходит из того, что если компания инвестирует кадры (совершенствует технологии отбора персонала, систематически организует его обучение и реализует программы карьерного роста, хорошо платит и заботится о нем), то она вправе требовать от своих работников лояльности и ответственного отношения к работе. Активная кадровая политика обеспечивается представительством руководителя кадровой службы в правлении компании. Она нацелена на удовлетворение потребностей компании. Такая кадровая политика является основой для реализации успешной, конкурентоспособной стратегии. Она строится, в отличие от традиционных методов управления персоналом, не на подчинении работников воле работодателей (менеджера), а на взаимном учете интересов сторон и взаимной ответственности.

Возникший в США в начале 70-х гг. неоплюралистический (гуманистический) подход в управлении персоналом представляет компромисс между двумя направлениями кадрового менеджмента – управлением персоналом (парадигма человеческих отношений) и управлением человеческими ресурсами. Превращение работников в собственников предприятия переводит отношения «работодатель – наемный работник» на новый уровень. В отношения взаимной ответственности на этом уровне включаются другие акционеры, органы государственной власти, потребители. Благодаря этому удовлетворение многих потребностей работников становится целью кадровой политики, а не средством к достижению других целей. В свою очередь, взаимная ответственность сторон обеспечивает растущую эффективность деятельности фирмы. Высокий уровень участия работников в

проектировании рабочих мест и управлении качеством выпускаемой продукции и предоставляемых услуг создаст атмосферу сотрудничества, а не враждебности, которой еще недавно были проникнуты отношения между работодателями и профсоюзами. Переговоры между ними теперь приобретают все больше прагматический характер. Признание законности весьма различных интересов работников открывает реальные перспективы для вовлечения их в процесс совместного принятия управленческих решений, взаимных консультаций, а также доступа к информации о делах предприятия, на котором они работают.

Кроме того, происходит смена управленческой парадигмы: от технической парадигмы – требований приспособления человека к организационным нововведениям менеджмент переходит к инновационной парадигме, принцип которой: от людей – к организации, к ее структурам, механизмам. Люди и их таланты рассматриваются как наиболее ценный капитал организации. Управление человеческим капиталом становится стратегической задачей. Развитие человеческого потенциала превращается в статью инвестиций, а не затрат, как в традиционных организациях; решающим фактором конкурентоспособности во многих отраслях стали обеспеченность квалифицированным человеческим капиталом (начиная с руководителей высшего звена и вплоть до операторов), уровень его мотивации, организационные формы и другие обстоятельства, определяющие эффективность использования персонала. Основной теоретической посылкой концепции человеческого капитала является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства и отказ от представлений о человеческом капитале как даровом богатстве, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя. До последнего времени в практике корпоративного управления считалось, что работодателю значительно легче найти необходимую рабочую силу на рынке труда, чем получить доступ к свободным денежным ресурсам на рынке ссудного капитала. Приобретение нового оборудования обходилось все дороже, и корпорации создавали системы, обеспечивающие поддержание физического капитала в работоспособном состоянии на протяжении длительного времени. Наем же нового работника практически ничего не стоил работодателю, а уход («выбытие») работника или его преждевременный «износ» никак не отражались на состоянии активов и прибылях организации.

Отличие концепции «человеческого капитала» от концепций управления персоналом, лежащих в основе школ «научного управления» или «человеческих отношений», состоит в признании экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением работников, поддержанием их в трудоспособном состоянии, обучением и даже созданием условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности.

В ходе развития производства и общества управление человеческим капиталом претерпевает существенные изменения. Глобальные технологические и структурные изменения производства, повышение гибкости организации, децентрализация управления привели к перерастанию управления персоналом из чистой кадровой функции в управление человеческим капиталом.

В развитии управления персоналом можно выделить два главных этапа: управление кадрами и управление человеческим капиталом. На смену концепции, рассматривающей персонал как издержки, которые надо сокращать, появилась теория управления человеческим капиталом. В соответствии с этой теорией персонал представляет один из ресурсов фирмы, которым надо грамотно управлять, создавать условия для его развития, вкладывать в него средства [1].

Отношение к персоналу как к капиталу предполагает:

- индивидуальный подход ко всем работникам, осуществляемый в пределах совмещения интересов фирмы и работника, в случае же расхождения интересов приводятся в действие стимулирующие и мотивирующие рычаги воздействия на человека, чтобы он связал свою деятельность с интересами организации;
- осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда;
- отход от представления о персонале как «даровом капитале», освоение которого не требует финансовых, трудовых, организационных, временных или каких-либо других затрат со стороны работодателя.

Необходимость капиталовложений в формирование, использование и развитие человеческого капитала исходя из экономической целесообразности: для привлечения наиболее качественного в профессиональном плане работника; его обучения и поддержания в высоком трудоспособном состоянии; создания условий для творческого и профессионального развития каждого сотрудника, что влечет за собой необходимость наиболее полного использования знаний, навыков, способностей работников. Соответственно изменяются и акценты работы с персоналом, делаются усилия по развитию и раскрытию «скрытых» возможностей работника [2].

Таким образом, управление человеческим капиталом – это более высокая стадия работы с персоналом. Управление человеческим капиталом нацелено на развитие единой корпоративной культуры и балансирование

потребностей интегрированной организации с окружающей деловой средой.

Сущность управления человеческим капиталом в том, что люди рассматриваются как достояние (ресурс) компании, добытое в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать и развивать наравне с другими ресурсами для достижения стратегических целей организации. Управление человеческим капиталом связано с развитием всех аспектов организационной среды и требует к себе интегрированного подхода и исходит из того, что в мире возрастающей глобальной конкуренции наиболее важными факторами национальной конкурентоспособности являются не земля, капитал и природные ресурсы, как считали приверженцы классической экономической теории, а высококвалифицированный человеческий капитал. От качества и характера персонала непосредственно зависят экономические и другие возможности организации. Поэтому к персоналу необходим интегрированный подход с точки зрения всей организации как системы. Управление человеческим капиталом связывает практику управления со стратегией бизнеса. Поэтому оно имеет инновационный характер и ставит своей конечной целью повысить результативность компаний и удовлетворить потребности занятых.

Существует единая корпоративная культура, стимулирующая атмосферу взаимной ответственности наемного работника и работодателя, стремление всех работников корпорации сделать ее «лучшей компанией» за счет поддержки инициативы на всех уровнях организации, постоянных технических и организационных нововведений, открытого обсуждения проблем.

Если традиционно менеджер по персоналу должен был стремиться сэкономить на издержках, связанных с воспроизводством рабочей силы (а поэтому и не был заинтересован в долгосрочных инвестициях в человеческий капитал), то управление нацелено на повышение эффективности подобного рода инвестиций, обеспечивающих постоянный профессиональный рост работников предприятия и улучшение качества их трудовой жизни. Предполагается переориентация системы кадрового менеджмента на индивидуальную работу с персоналом, следовательно, переориентированную с доминировавших в управлении персоналом коллективистских ценностей на индивидуалистические.

Ответственность за реализацию активной кадровой политики возлагается на линейных менеджеров (руководителей структурных подразделений). Кадровая работа руководителей всех звеньев интегрируется в систему кадрового управления.

Управление человеческим капиталом опирается на два взаимодополняющих подхода, вытекающих из экономических и организационных теорий.

*Первый подход* выражается в исследованиях экономического роста и прибыли в зависимости от капиталовложений в человеческий фактор (оплата здравоохранения, обучение и воспитание рабочих и служащих). Стремление фирмы вкладывать средства в обучение сотрудников обусловлено тем, что чистый экономический результат (то есть более высокая производительность) превзойдет затраты на обучение, а обученный на средства данной фирмы человек не будет искать работу за ее пределами. Стратегия управления при таком подходе состоит в том, чтобы будущее человека, обученного фирмой, связать с карьерной лестницей фирмы. Важным следствием этой стратегии будет снижение индивидуальной мобильности, так как в условиях высококонкурентных внешних рынков труда фирмы не станут вкладывать средства в общую подготовку работников (из-за риска их ухода) [3].

*Второй подход* связан с факторами, влияющими на внутренний рынок труда. Всем организациям приходится осуществлять функции подбора, обучения, расстановки кадров, но во многих из них внимание к этим функциям минимально. В этой сфере возникает фундаментальный вопрос: можно ли закупать рабочую силу оптимального профессионального профиля на внешнем рынке труда или необходимо развивать ее средствами обучения внутри корпорации? На внешних рынках труда мало институциональных ограничений и входных барьеров, таких, как издержки на поиск, информацию, выбор (сказываются условия избыточного предложения). Могут существовать лишь препятствия (сопротивление профсоюзов, правила профессиональных ассоциаций). На внутренних рынках труда механизмы размещения человеческого капитала развиваются из создаваемых самой фирмой правил подготовки кадров. Внимание сосредоточивается на удержании квалифицированных и опытных работников, так как высоки требования к каждому рабочему месту и связанному с ним человеческому фактору.

Сочетание преимуществ этих подходов дает представление о фирме, в которой механизмы размещения рабочей силы могут быть ориентированы либо на внешние конкурентные и общие условия («рынок труда»), либо на развитие внутренних систем обучения, обязанностей, оборота кадров («человеческий капитал»). Первая модель («рынок труда») близка к работе североамериканских менеджеров. Политика неограниченной иммиграции и высокая безработица образовали огромный резервуар, из которого предприниматели могли черпать необходимое количество рабочих рук, а правительственные программы социального обеспечения создавали буфер для увольняемых рабочих. Открытая политика «входа-выхода» означала, что процедуры подбора кандидатов не были слишком сложными. В основном определяются такие категории, как зарплата, надзор, условия труда. Значительно меньше внимания уделяется мотивационным и социальным факторам (политика

конструирования должностей, признательность за работу, инициативу, достижения).

Анализ второй модели («человеческий капитал») можно дать на примере японских корпораций, где рабочие считаются не менее ценным, чем дорогостоящее оборудование, их стараются использовать наилучшим образом. Непрерывное обучение, должностная ротация, зарубежные стажировки используются как двигатели планирования рабочей силы. Кружки качества увеличивают уровень знаний, распределение производственных заданий чаще по группам, чем по индивидам, поощряется совместное обучение. Должностная ротация между подразделениями, открытые коммуникации, обмен информацией между уровнями управления, небольшой отсев кадров, общее участие сотрудников в управлении, связь между задачами производства и квалификацией работников приводит к созданию изощренных «личных» систем управления человеческим капиталом.

Система постоянного (пожизненного) найма дает серьезный стимул к созданию в большинстве фирм детальной политики для каждого этапа карьеры работников. Вес стадии отношений работника и организации – адаптация, карьера, выход в отставку – очень специфичны. Главное: чем более сложна и развита технология, используемая компанией, тем изощреннее практика кадровой работы на всех этапах трудового цикла.

Японские организации обычно набирают новых работников в апреле каждого года, но реальное приобщение к организации начинается на 6 месяцев раньше, когда принимается решение о найме. Посещение компании и целый ряд прямых контактов после этого имеют целью облегчить приток рабочей силы из школ и университетов. Визиты на фирму сопровождаются неформальными встречами с руководителями, окончившими тот же университет, выставками продукции и лекциями о структуре фирмы. Фактический найм начинается с особой церемонии – выступлений высоких руководителей, встреч с профсоюзом, информирования о программах обучения и общественной жизни. Обучение нанятых включает в себя ознакомительную программу, должностное инструктирование и размещение на рабочем месте. Важное свойство таких сессий – система наставников, которыми становятся руководители среднего и высшего звена.

Схемы обучения на рабочих местах являются стандартной практикой в крупнейших фирмах Японии. Их смысл состоит в приобретении новичком практических знаний во многих функциональных сферах, даже тех, которые не будут прямо связаны с его будущей должностью, а также в облегчении коммуникаций работников с различной подготовкой. Почти во всех компаниях рабочие должны вести учебные дневники самообразования. К тому же компании ведут очень подробные журналы личных достижений сотрудников, которые являются базовой формой индивидуального планирования карьеры. Краеугольный камень кадровой политики компании – индивидуальное общение с работниками, которое включает в себя постоянное согласование индивидуальных планов и действий, необходимых для достижения желаемых результатов.

Сегодня в применении человеческого капитала действуют одновременно две тенденции. Первая – стремление корпораций полностью обеспечить потребности собственного производства рабочей силой высокого качества и за счет этого добиться важных преимуществ в конкурентной борьбе. Отрасли, связанные с новыми направлениями научно-технического прогресса, предъявляют значительно более высокие требования к качеству используемого персонала. Такая стратегия предполагает дополнительные вложения не только в подготовку и развитие человеческого капитала, но и в создание необходимых условий для более полного его использования. Это создает заинтересованность фирм в сокращении текучести, закреплении работников за фирмой. Возникает тенденция к существенному расширению и перестройке работы с персоналом, необходимость капиталовложений в развитие человеческого капитала.

Вторая тенденция проявляется, когда работодатель имеет дело с рынком избыточного низкоквалифицированного персонала или соответствующей экономической конъюнктурой. В данном случае концепция управления человеческим капиталом поворачивается иными гранями и фактически сочетается с наиболее архаичными формами кадровой работы.

Все сказанное позволяет говорить о стремлении к синтезу традиционных (безусловно, модернизированных) и современных подходов на базе технологии управления человеческим капиталом.

Самостоятельным процессом в международных экономических отношениях является миграция человеческого капитала. Однако, принимая во внимание специфику данного ресурса, который связан непосредственно с самим человеком как имманентная его составляющая, при рассмотрении причин и условий миграции трудовых ресурсов должны учитываться не только экономические, но и политические, социальные, правовые, религиозные, национальные, культурные, демографические предпосылки и последствия.

Весьма существенным компонентом «внешней» утечки умов, по своим масштабам намного превышающим отмеченную интеллектуальную эмиграцию, стал выезд за рубеж значительного числа ученых и специалистов на временную работу, главным образом на контрактной основе. Он осуществляется ныне по самым различным каналам: в индивидуальном порядке; через посредство Федеральной миграционной службы РФ (только по линии этого ведомства ежегодно за границу выезжает по контрактам 7-8 тыс. представителей научной и творческой

интеллектуальной, технических специалистов высокой квалификации); с помощью различных отечественных и зарубежных агентств, специализирующихся на вербовке ученых и специалистов.

Речь идет о глобальном процессе современности – интеллектуальном переделе мира, означающем жесткую конкурентную борьбу отдельных государств и их группировок за преимущественное обладание (в дополнение к территориям, капиталам и технологиям) практически последним неподделанным мировым ресурсом – интеллектом, «мозгами» как носителями и генераторами современных научных знаний и высоких технологий. Перефразируя известное высказывание, сейчас с полным правом можно сказать: «кто владеет «мозгами», тот правит миром». При этом следует ожидать еще большей поляризации мира на бедные и богатые страны, углубления разрыва между ними по уровням научно-технического и социально-экономического развития. С учетом этой перспективы в России должна быть незамедлительно разработана соответствующая программа сохранения национального интеллектуального потенциала, вывода его из кризиса и возвращения на ныне утраченные передовые позиции в мировом сообществе [4].

#### Список литературы:

1. *Грачев М.В.* Управление трудом (теория и практика). – М.: Наука. – 1990. – с.55-58.
2. *Фадеева Н.Г.* Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. – М.: Экзамен. – 1997. – с. 38-54.
3. *Krulis – Raida J.* Strategic human resource management in Europe after 1992// Human resource management. 1991. № 2. P. 131.1990. Vol № 2. P. 136
4. *Глазьев С., Малков Л.* «Утечка умов» и общественное сознание. – 1996. – №1. – С. 21-32.