

УДК 330.14.012; 331.1

DOI: 10.34670/AR.2020.93.46.042

Инновационные методы управления производственными отношениями и человеческим капиталом

Коваль Ольга Васильевна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономической теории,
Российский государственный университет нефти и газа
(национальный исследовательский университет) им. И.М. Губкина,
119991, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинский, 65;
e-mail: kovalolga333@gmail.com

Аннотация

Статья раскрывает суть управления производственными отношениями и человеческим капиталом в современных условиях экономического развития, предъявляющих высокие требования к инновационности методов и процессов управления стратегическими ресурсами. В статье представлена авторская позиция по вопросу традиционных и инновационных методов управления производственными отношениями и человеческим капиталом. К традиционным методам управления автор относит классические формы профессионального обучения и оценку профессиональных компетенций. В качестве инновационного метода автор предлагает и обосновывает метод управления по компетенциям, прежде всего, работу с личностно-деловыми компетенциями. Важно, что управление качеством производственных отношений происходит через управление качеством человеческого капитала фирмы.

Для цитирования в научных исследованиях

Коваль О.В. Инновационные методы управления производственными отношениями и человеческим капиталом // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 11А. С. 372-379. DOI: 10.34670/AR.2020.93.46.042

Ключевые слова

Производственные отношения, человеческий капитал, профессиональные компетенции, личностно-деловые компетенции.

Введение

Конкурентоспособность, экономическая эффективность и устойчивость современной фирмы во многом определяется качеством ее производственных отношений и имеющегося человеческого капитала.

Длящееся уже не первый год депрессивное состояние большинства национальных экономик и мировой экономики в целом, высокая волатильность цен на ведущих сырьевых рынках, усугубившиеся пандемией COVID-19, способствует еще большему вниманию, изучению, исследованию инновационных методов управления производственными отношениями и человеческим капиталом.

Конкурентоспособность любого человека определяется имеющимися у него знаниями, умениями, навыками (опытом), способностями. Соответственно этими же факторами будут определяться конкурентоспособность фирмы и страны в целом. Чем более образован и опытен человек, чем больше у него важных и ценных для выполнения работы качеств и характеристик, тем он сильнее, тем сильнее и эффективнее фирма, в которой он работает, и страна, в которой он живет.

По сути эти знания, умения, навыки формируют для человека возможность удовлетворения его потребностей, в основном, через формирование дохода в виде заработной платы, прибыли и т.п. Возможность получения дохода и позволяет рассматривать совокупность знаний, умений, навыков, способностей как особую форму капитала, а именно, человеческий капитал.

Итак, качественные и количественные характеристики человеческого капитала определяют конкурентоспособность и формируют доходы на трех уровнях:

- 1) личностном (человек);
- 2) корпоративном (фирма);
- 3) государственном (государство).

Очевидно, что человек с его знаниями, умениями, навыками для фирмы и страны – это стратегический ресурс, самый важный и ценный во всей системе ресурсов. Более того, инновационная экономика, т.е. нацеленная на развитие и обновление, невозможна без постоянного роста и развития человеческого капитала. Как пишет Р.И. Капелюшников: «...современная инновационная экономика – это экономика человеческого капитала, понимаемая как экономика информации и знаний» [Капелюшников, 2012, 3].

В условиях кризиса любого характера (экономического, пандемии и т.п.) роль и значение человеческого капитала возрастает еще больше. Человек был и остается самым важным звеном в производстве экономических благ (товаров и услуг). Как любой классический экономический кризис, кризис, который мы сейчас переживаем, характеризуется сокращением потребительского спроса и обострением конкуренции производителей.

Обострение конкуренции активизирует работу с человеческим капиталом, как ключевым источником успешного прохождения фирмы через кризис, ее сохранения и развития. Соответственно повышается значимость работы с человеческим капиталом. А через работу с человеческим капиталом, мы еще существенно влияем на качество производственных отношений, тем самым решая сразу две задачи – повышаем эффективность управления и производственными отношениями, и человеческим капиталом.

Изучение методов управления производственными отношениями и человеческим капиталом помимо научно-исследовательского значения имеет и учебно-методологическую ценность, т.к. данное направление формирует самостоятельные образовательные магистерские программы. Обучение на этих программах требует серьезной учебно-методической проработки и обеспечения.

Производственные отношения и человеческий капитал

Инвестируя в человеческий капитал, мы запускаем механизм воздействия и на такой важнейший элемент внутрифирменных взаимоотношений, как производственные отношения. Понять эту связь можно, рассмотрев суть понятий «производственные отношения» и «человеческий капитал».

Интересно, что оба термина имеют трактовку как в широком, так и в узком понимании.

Производственные отношения в широком понимании – это экономические отношения, т.е. отношения, возникающие между людьми в процессе производства, распределения, обмена и потребления экономических благ (товаров, услуг).

С точки зрения марксистской политэкономии в их основе лежат отношения собственности, поскольку именно от того, каковы отношения собственности на средства производства будет зависеть распределение прибыли, получаемой в результате производства и реализации товаров и услуг. Другими словами, собственник компании (средств производства) решает какую часть выручки направить на оплату труда наемного персонала и каким будет соотношение между зарплатой наемного персонала и его прибылью.

Идеи К.Маркса (1818-1883), высказанные им еще в середине XIX века, о роли собственника средств производства в процессе распределения добавленной стоимости (определении доли, которая будет направлена на выплату заработной платы наемному персоналу, и соответственно доли, которая будет им присвоена в виде прибыли) не теряют своей актуальности и сейчас в начале XXI века, несмотря на то, что уже давно произошло разделение функции «собственника» и «предпринимателя».

Очень часто роль предпринимателя играет не собственник средств производства, а наемный менеджер. Сам собственник не занимается ежедневной управленческой деятельностью, это может делать наемный работник – менеджер высшего звена (директор и т.п.), но собственник, как и раньше, может определять суть производственных отношений, влиять на уровень доходов (в виде заработной платы) основной части населения.

Таким образом собственники средств производства способны существенно влиять на уровень доходов (распределение доходов) в обществе и, в итоге, влиять на уровень потребления.

Производственные отношения в узком понимании – это отношения, возникающие между людьми только в процессе производства экономических благ (товаров, услуг). Именно о таком понимании производственных отношений идет речь в первую очередь в рамках данного исследования.

Важно, что при любом рассмотрении производственных отношений их суть составляют отношения между людьми, т.е. отношения между «держателями» человеческого капитала. Качество человеческого капитала будет определять качество производственных отношений.

Что же такое человеческий капитал? Для начала рассмотрим понятие просто капитала. Самое четкое, глубокое и содержательное определение следующее: капитал – самовозрастающая стоимость. Подобная трактовка дает ясные критерии, которые помогают отделить «капитал» от «не капитала».

Капитал – это то, что:

- 1) имеет ценность (стоимость) и способно приносить доход;
- 2) находится в постоянном непрерывном движении и, по сути, в развитии;
- 3) растет (количественно и качественно);
- 4) растет и развивается за счет внутренних источников.

Соответственно человеческий капитал – это некая внутренне присущая человеку ценность, которая находится в постоянном развитии и является для человека источником удовлетворения потребностей в широком понимании (источником дохода – в более узком понимании).

Как отмечает Капелюшников Р.И., «он – человеческий, так как воплощен в личности человека, он – капитал, потому что является источником или будущих доходов, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе» [Капелюшников, 2012, 6].

Особенность данного определения – понимание человеческого капитала, прежде всего, как *потенциальной* возможности, а не как уже действующей. Учитывая вышерассмотренные особенности капитала, как непрерывно работающей ценности, считаем, что правильное определить человеческий капитал не как потенциал, а как то, что уже работает.

Итак, **человеческий капитал** – это знания, умения, навыки (опыт) и способности человека, которые используются им в производственных (для производства товаров и услуг) и потребительских (для удовлетворения потребностей) целях; как любая другая форма капитала, является источником дохода и роста благосостояния.

При этом следует отметить, что человеческий капитал как потенциальная возможность есть не что иное как компетенция, которая будет подробнее рассмотрена позже.

Как уже отмечалось выше, человеческий капитал раскрывается на трех уровнях (от самого узкого использования до самого широкого) – личном, корпоративном, государственном. В рамках данного исследования нас интересует в первую очередь корпоративный уровень.

Традиционные методы управления человеческим капиталом

Для целей данного анализа под традиционными методами управления человеческим капиталом понимаются, по сути, методы инвестирования в человеческий капитал, т.е. любые виды обучения и подготовки на производстве, а также, работа с профессиональными компетенциями.

Компетенция (от лат. *competēns* – соответствующий, способный; *competere* – подбавляет, соответствует, подходит) – осведомленность в каком-нибудь круге вопросов, в какой-нибудь области знания. Профессиональные компетенции – это имеющиеся у человека знания, умения, навыки (опыт) профессионального характера, позволяющие человеку решать рабочие задачи и достигать рабочие цели.

Профессиональные компетенции также еще называют когнитивными навыками, способностями. И, как уже отмечалось выше, компетенции – это есть человеческий капитал как потенциальные возможности.

Глубокий и серьезный анализ, а также критика наиболее часто используемых на практике методов стимулирования человеческого капитала имеют место в работе американского исследователя Дж. Хекмана.

Дж. Хекмана разрушает привычные в области политики стимулирования человеческого капитала шаблоны, вскрывает ошибки и выступает против стереотипов.

Один из важнейших для государственной и корпоративной политики стимулирования человеческого капитала выводов, полученных Дж. Хекманом в результате его масштабного исследования, представлен на Рис.1.

Дж.Хекман, говорит о том, что перенаправив средства с инвестиций в немолодых и неквалифицированных на инвестиции в молодых и более обучаемых, для которых стратегия наращивания человеческого капитала более эффективна, можно получить более высокую отдачу в долгосрочном периоде.

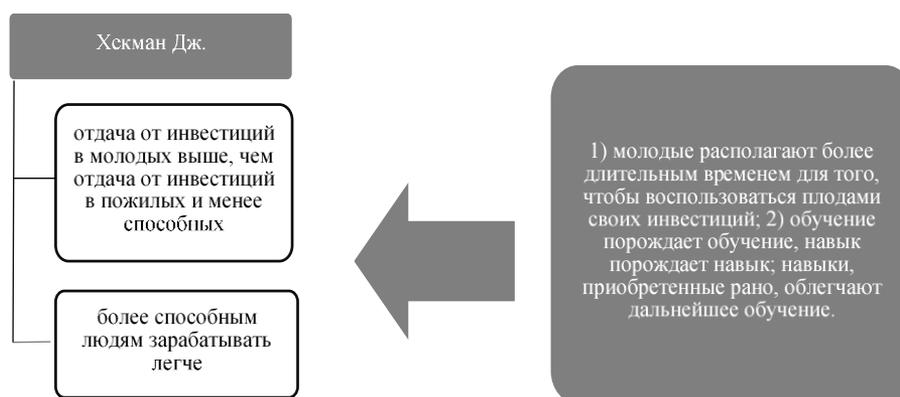


Рисунок 1 - Результаты исследования Дж.Хекмана

Важно отметить, что эффективность инвестиций и, по сути, управления человеческим капиталом не сводится только к возрасту людей, к степени их молодости. Намного ценнее степень обучаемости. Если у человека сформирован навык учиться, то он в любом возрасте будет находиться в постоянном процессе познания и развития. И в то же время даже молодой человек может быть малоспособным к обучению и развитию.

Вторым важнейшим выводом, озвученным Дж.Хекманом в его статье, является идея о том, что в области оценки человеческого капитала существует некоторый «перекос» в сторону профессиональных (когнитивных) качеств, характеристик человека. Используемые методы не учитывают некогнитивные (личностно-деловые) навыки, что приводит «к серьезному искажению оценок человеческого капитала и эффективности вкладов в него» [Хекман, 2011, 2].

Итак, фокус внимания должен быть направлен не только на профессиональные, но и на личностно-деловые или, как их еще называют, некогнитивные компетенции работника. В этом направлении и возможно формировать и внедрять инновационные методы управления производственными отношениями и человеческим капиталом в дополнение к давно существующим.

Инновационный подход к управлению человеческим капиталом

Работа с личностно-деловыми компетенциями – это масштабный источник роста эффективности человеческого капитала, производственных отношений и в целом работы любой фирмы.

Личностно-деловые (некогнитивные) компетенции – характеристики, напрямую не связанные с профессиональной деятельностью человека и его профессиональными знаниями, умениями, навыками, но обладая которыми в совокупности с профессиональными компетенциями, он может проявлять поведение, позволяющее добиться высоких результатов в работе.

Инновационность заключается во включении в систему управления производственными отношениями и человеческим капиталом работы с личностно-деловыми компетенциями, которая будет заключаться в:

- 1) смещении фокуса только с профессиональных на личностно-деловые компетенции;
- 2) в создании системы оценки уровня развития личностно-деловых компетенций при подборе кандидатов и периодической оценке уже работающих сотрудников;

3) создание системы профилей компетенций по ключевым должностям.

Особенности личностно-деловых (некогнитивных) компетенций:

- 1) это база для остальных компетенций; чем сильнее, устойчивее и более развиты личностно-деловые компетенции, тем лучше могут быть развиты профессиональные компетенции; например, развитые воля, самодисциплина, самооценка, уверенность в себе позволят успешно осваивать профессиональные знания, умения, навыки; «некогнитивные навыки ... являются определяющими факторами жизненного успеха» [Хекман, 2011, 2];
- 2) формировать, развивать, изменять личностно-деловые компетенции труднее, чем набирать профессиональные компетенции; личностно-деловые компетенции формируются с момента рождения, закладываются в дошкольном возрасте и к моменту начала трудовой деятельности человека являются достаточно устойчивой ригидной системой; фирма – это не учебно-исправительное, не воспитательное учреждение, она не может специально обучать, изменять и т.п. личностно-деловые компетенции (в отличие от профессиональных); фирма может измерять (оценивать, диагностировать) и предъявлять требования к уровню и качеству личностно-деловых компетенций; если у человека нужные качества не соответствуют требованиям, это его задача их развивать. В любом случае фирма (работодатель) не в состоянии заниматься решением таких проблем. Изменение личностно-деловых компетенций – это длительный небыстрый процесс, помочь в котором могут психологи, психотерапевты. При этом рабочая среда (окружение) может косвенно (не напрямую) способствовать развитию некогнитивных компетенций.

Заключение

Суть производственных отношений составляют отношения между людьми в процессе производства, т.е. человек – ключевое звено в производственных отношениях. Управляя человеческим капиталом, инвестируя в качество человеческого капитала, развивая человеческий капитал, мы в то же время управляем качеством и развиваем производственные отношения, т.е. решаются сразу две задачи.

К традиционным методам управления человеческим капиталом относятся методы формального и неформального обучения, как на рабочем месте, так и за его пределами. По сути традиционным, давно применяемым, методом является работа с профессиональными компетенциями – через обучение формируются и развиваются профессиональные знания, умения, навыки, способности.

Инновационным методом управления человеческим капиталом является управление личностно-деловыми компетенциями работника.

Построение системы управления личностно-деловыми компетенциями начинается с частичного перераспределения внимания с профессиональных на личностно-деловые компетенции. Существует стереотип в работе с человеческим капиталом, заключающийся в том, что основное значение придается профессиональным компетенциям и их развитию через институты формального обучения. Неоправданно низкое внимание уделяется оценке и развитию личностно-деловых компетенций, хотя их роль и значение в структуре и качестве человеческого капитала может быть намного существенней, чем значение профессиональных. Личностно-деловые компетенции являются базой, платформой для формирования и развития профессиональных компетенций.

Библиография

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. Премия за специальный стаж в России: возвращение к теме // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 20. № 4. С. 553-587.
2. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт WP3/2012/06 [Текст] / Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012.
3. Хекман Дж. Политика стимулирования человеческого капитала // Теоретические и прикладные исследования. 2011. № 3. С. 73-137.
4. Коваль О.В. Искусство жить экономически: проблемы экономического взросления // Экономические стратегии. – 2019. – Т.21. – № 5 (163). – С. 82-89.
5. Коваль О.В. Терапия для России: заметки экономиста // Экономические стратегии. – 2015. – Т.17. – № 4 (130). – С. 72-79.
6. Коваль О.В. Управленческая экономика: учебно-методическое пособие – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, 2015. – 53 с.
7. Bornay-Barrachina M. et al. Employment relationships and firm innovation: the double role of human capital //British Journal of Management. – 2012. – Vol. 23. – №. 2. – С. 223-240.
8. Cabello-Medina C., López-Cabrales Á., Valle-Cabrera R. Leveraging the innovative performance of human capital through HRM and social capital in Spanish firms //The International Journal of Human Resource Management. – 2011. – Vol. 22. – №. 04. – С. 807-828.
9. Dakhli M., De Clercq D. Human capital, social capital, and innovation: a multi-country study //Entrepreneurship & regional development. – 2004. – Vol. 16. – №. 2. – С. 107-128.
10. Kianto A., Sáenz J., Aramburu N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation //Journal of Business Research. – 2017. – Vol. 81. – С. 11-20.
11. Nieves J., Quintana A. Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital //Tourism and Hospitality Research. – 2018. – Vol. 18. – №. 1. – С. 72-83.
12. Art therapy and health care / edited by Cathy A. Malchiodi. – New York; London: Guilford press, 2013. – 388 p.
13. Bilgin E., Kirca O., Ozdogan M. Art Therapies in Cancer – A Non-negligible Beauty and Benefit // Journal of Oncological Sciences. – 2018. – Vol. 4. – No.1. – P. 47-48.
14. Cho J.M., Lee K. Effects of motivation interviewing using a group art therapy program on negative symptoms of schizophrenia // Archives of Psychiatric Nursing. – 2018. – Vol. 32. – No.6. – P. 878-884.
15. Baierlein F., Masuch J., Gosch M., Singler K. Art therapy as non-pharmacological approach in chronic pain // Zeitschrift Fur Gerontologie Und Geriatrie. – 2019. – Vol. 52 – No.2. P. 200.

Innovative methods of managing economic relations and human capital

Ol'ga V. Koval'

PhD in Economy,
National University of Oil and Gas "Gubkin University",
119991, 65 Leninskii av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: kovalolga333@gmail.com

Abstract

The article reveals the essence of the management of economic (industrial) relations and human capital in modern conditions of economic development, which impose high requirements on the innovativeness of methods and processes of strategic resource management. The article presents the author's position on the issue of traditional and innovative methods of managing economic relations and human capital. The author refers to the traditional methods of management as the classical forms of vocational training and assessment of professional competencies As an innovative method, the author proposes and substantiates a competency management method, first of all, work with personal

Ol'ga V. Koval'

and business competencies. It is important that the management of the quality of economic (industrial) relations occurs through the management of the quality of the firm's human capital.

For citation

Koval' O.V. (2020) Innovatsionnye metody upravleniya proizvodstvennymi otnosheniyami i chelovecheskim kapitalom [Innovative methods of managing economic relations and human capital]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 10 (11A), pp. 372-379. DOI: 10.34670/AR.2020.93.46.042

Keywords

Economic (industrial) relations, human capital, professional competencies, personal and business competencies

References

1. Gimpelson V.E., Kapeliushnikov R.I., Oshchepkov A.Yu. Award for special experience in Russia: return to the topic // Economic Journal of the Higher School of Economics. 2016. Vol. 20. No. 4. P.553-587.
2. Kapeliushnikov R.I. Russia's human capital: what is it worth?: Preprint WP3 / 2012/06 [Text] / R.I. Kapeliushnikov; Nat. issled. University Higher School of Economics. - M.: Ed. House of the Higher School of Economics, 2012.
3. James J. Heckman. Policies to foster human capital // Educational Studies. 2011. Vol. 3. P. 73–137.
4. Koval O.V. The Art of Living Economically: Problems of Economic Growing // Economic Strategies. - 2019. - Vol.21. No. 5 (163). - P. 82-89 / Koval' O.V. Iskusstvo zhit' ekonomicheski: problemy ekonomicheskogo vzrosleniya // Ekonomicheskkiye strategii. – 2019. – T.21. – № 5 (163). – S. 82-89.
5. Koval O.V. Therapy for Russia: Notes of an Economist // Economic Strategies. - 2015. - Vol.17. - No. 4 (130). - P. 72-79. / Koval' O.V. Terapiya dlya Rossii: zametki ekonomista // Ekonomicheskkiye strategii. – 2015. –T.17. – № 4 (130). S. 72-79.
6. Koval O.V. Administrative economics: teaching aid - M.: Publishing Center of the Gubkin Russian State University of Oil and Gas, 2015. - 53 p. / Koval' O.V. Upravlencheskaya ekonomika: uchebno-metodicheskoye posobiye – M.: Izdatel'skiy tsentr RGU nefti i gaza imeni I. M. Gubkina, 2015. – 53 s.
7. Bornay-Barrachina M. et al. Employment relationships and firm innovation: the double role of human capital //British Journal of Management. – 2012. – Vol. 23. – №. 2. – C. 223-240.
8. Cabello-Medina C., López-Cabrales Á., Valle-Cabrera R. Leveraging the innovative performance of human capital through HRM and social capital in Spanish firms //The International Journal of Human Resource Management. – 2011. Vol. 22. – №. 04. – C. 807-828.
9. Dakhli M., De Clercq D. Human capital, social capital, and innovation: a multi-country study //Entrepreneurship & regional development. – 2004. – Vol. 16. – №. 2. – C. 107-128.
10. Kianto A., Sáenz J., Aramburu N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation //Journal of Business Research. – 2017. – Vol. 81. – C. 11-20.
11. Nieves J., Quintana A. Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital //Tourism and Hospitality Research. – 2018. – Vol. 18. – №. 1. – C. 72-83.
12. Art therapy and health care / edited by Cathy A. Malchiodi. – New York; London: Guilford press, 2013. – 388 p.
13. Bilgin E., Kirca O., Ozdogan M. Art Therapies in Cancer – A Non-negligible Beauty and Benefit // Journal of Oncological Sciences. – 2018. – Vol. 4. – No.1. – P. 47-48.
14. Cho J.M., Lee K. Effects of motivation interviewing using a group art therapy program on negative symptoms of schizophrenia // Archives of Psychiatric Nursing. – 2018. – Vol. 32. – No.6. – P. 878-884.
15. Baierlein F., Masuch J., Gosch M., Singler K. Art therapy as non-pharmacological approach in chronic pain // Zeitschrift Fur Gerontologie Und Geriatrie. – 2019. – Vol. 52 – No.2. P. 200.