

**Шолохов Андрей Витальевич**

доктор философских наук, доцент,  
доцент кафедры всемирной истории и права  
Таганрогского государственного педагогического  
института им. А.П. Чехова

**Кремнёв Владимир Алексеевич**

соискатель Таганрогского государственного  
педагогического института им. А.П. Чехова,  
старший специалист ООО «Стройгазконсалтинг»

**СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС  
«ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»  
СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА**

**Sholokhov Andrey Vitalievich**

D.Phil.,  
Associate Professor,  
World History and Law Department,  
Taganrog State Pedagogical Institute

**Kremnyov Vladimir Alekseevich**

PhD applicant,  
Taganrog State Pedagogical Institute,  
Senior Specialist at Stroygazconsalting, LLC

**SOCIAL RESOURCE OF  
HUMAN CAPITAL  
IN THE MODERN SOCIETY**

**Аннотация:**

*В настоящей статье представлен анализ персонала организации в аспекте роли трудовых ресурсов в развитии организаций и всего российского общества с точки зрения того, как эта роль парадигмально представлена в экономическом мышлении и культуре таких ключевых социальных групп как собственники капитала и менеджеры организаций бизнеса.*

**Ключевые слова:**

*экономическая культура, экономическое мышление, трудовой ресурс, персонал, «человеческий капитал» бизнеса, экономический рывок, инновации, мировая конкуренция, экономика, политика, культура.*

**Summary:**

*The paper presents an analysis of personnel in a company in the context of human resources role in development of a business and the Russian society in general, considering the way this role is represented in economic thinking and culture of such key social groups as capital owners and business managers.*

**Keywords:**

*economic culture, economic thinking, labor resource, personnel, human capital of business, economic breakthrough, innovation, global competition, economics, politics, culture.*

Экономическая культура как неотъемлемая составляющая общего феномена просвещенности общества по своему духу и содержанию определяется, прежде всего, тем, какой класс выступает господствующим в экономическом и политическом отношениях. Эта точка зрения разделяется многими экономистами, социологами и философами как марксистского, так и немарксистского направления мысли. Хотя существуют и другие взгляды, но они носят скорее экстравагантный и даже несколько эпатажирующий характер, чем научный. Споры в основном идут относительно степени детерминации на характер и дух культуры других социальных групп, и в первую очередь интеллигенции. Авторы настоящей статьи разделяют эту точку зрения и поэтому все дальнейшие рассуждения строятся именно под этим углом.

На самых ранних фазах развития рыночных систем хозяйствования труд в основном был избыточен в своем предложении, чему в немалой степени способствовала политика государства. Яркий пример тому – это эпоха огораживаний в Англии, когда «овцы съели людей». Уровень технологической основы развивающегося капиталистического производства был достаточно низким, что обуславливало и относительно низкое значение роли труда как фактора производства в представлениях собственников и менеджеров. Причем эти представления носили вполне объективный характер.

От работника того времени не требовалось особых знаний и навыков, а тот опыт, который он приобретал, достаточно быстро оттачивались на рабочем месте в короткие сроки. Поэтому для менеджера не было никакой разницы в том, кто занимал место рабочего после остановки предприятия и последующего его запуска, – Джон или Смит или другой человек, работал он ранее или был нанят впервые. Рабочим в основном необходимо было усвоить несколько несложных операций: простой труд – дешевая стоимость; низкие издержки – больше продаж; больше продаж – больше прибыли; больше прибыли – ты более значительный человек в обществе, в целом, и в бизнесе, в частности. Роль носителя труда в этой логике ничтожна. Успех конкуренции в производственном секторе определен в фазе капитализма не трудом, а, в первую очередь, наличием и объемом производственного капитала. Работников легко увольняли, а потом

при необходимости так же легко нанимали. В культуре предпринимательского сообщества труд занимал одну из самых низких позиций в иерархическом комплексе экономических ценностей.

Расходы на персонал рассматривались менеджментом и собственниками бизнеса как издержки, которые необходимо минимизировать, а использование полученного в распоряжение фактора производства необходимо максимально интенсифицировать, а время использования максимально удлинить. Менеджеры и собственники поощряли разработку таких технологий, в которых бы преимущественно был задействован низкоквалифицированный трудовой ресурс (что давало в числе прочего заменять взрослых мужчин женщинами и даже детьми, стоимость труда которых была существенно ниже). Эпоха мрачных времен раннего капитализма описана и в произведениях классиков художественной литературы и в работах серьезных исследователей того периода. В качестве примера можно привести замечательный роман Даниэля Дефо «История полковника Джека» [1] и социологические работы К. Маркса по проблемам детского труда в Англии [2].

Такая оценка собственников и менеджеров роли и значения персонала как затратного ресурса во многом сохранялось в системе свободного рыночного хозяйства вплоть до начала перехода развитых стран Северной Америки и Западной Европы к регулируемой рыночной системе.

Принятие государством регулирующих и перераспределительных функций достаточно радикально изменило фазовую структуру экономического цикла и значительно перераспределению национального дохода. Это в свою очередь послужило основанием для начала реструктуризации большинства рынков от типа «рынков продавцов» к типу «рынки покупателей». Покупатель в новой системе «рынков покупателей» «всегда прав». Его достаточно высокая платежеспособность в совокупности с перенасыщением рынков предложением товаров простимулировали товаропроизводителей и их менеджмент искать наиболее продуктивные подходы в деле создания и удержания конкурентных преимуществ, которые сводились к умению произвести и продать товар таким образом, чтобы он наиболее подходил покупателю, а главное так, как не умели этого делать конкуренты. Чем дольше они этого не могли делать, тем лучше. Именно здесь, наверное, впервые сформировалось понимание, что «время – деньги». Чем дольше длится период достигнутого конкурентного преимущества, тем дольше бывшие покупатели конкурентов покупают товар у нового лидера на насыщенных и перенасыщенных рынках, и тем дольше этот лидер получает дополнительный доход.

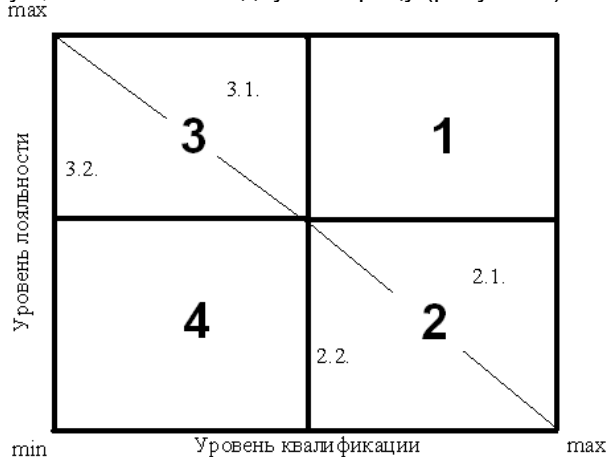
Перебор подходов дал главный результат – наиболее длительно удерживаемые конкурентные преимущества – это, как правило, новые решения. Чем они сложнее и оригинальнее, чем труднее их повторять, тем более длительный срок фирма может позволить себе использовать положение квазимонополиста, будучи защищенной авторскими правами. Инновации приобретают ореол «конкурентной панацеи»: инновация и творчество входят в число ключевых ценностей в экономической культуре.

Гонка за инновациями заставила менеджмент обратить внимание на тот факт, что новое решение, даже самое лучшее и быстро приобретенное, например, украденное или купленное, при низком уровне квалификации и низкой инновационной мотивации персонала, можно считать «мертворожденным ребенком» – оно не может ничего изменить в конкурентном положении фирмы, получившей его в свое распоряжение. Персонал должен обладать достаточной квалификацией, чтобы иметь возможность хотя бы просто использовать его, при этом хотеть использовать его, видя в нем не угрозу для себя, а возможности и перспективы.

Менеджмент постепенно приходит к пониманию необходимости, с одной стороны, поддерживать высокий уровень современных знаний персонала, что во многом определяет его высокую квалификацию, а с другой – формировать у персонала мотивацию на применение инноваций, но что более ценно, мотивацию на создание инновационных решений. Это в свою очередь ставит вопрос о том, какой персонал может и, главное, хочет создавать инновационные решения. Ведь создание инновационных решений – это творческий процесс, который просто из чувства долга, страха, или как обязанность никогда не происходит. Даже в сталинских «шарашках» заключенные инженеры работали, создавая свой продукт, в основном движимые подлинным творческим порывом.

Что же дает простор для творческих интенций? Ответ на первый взгляд прост: долгосрочная перспектива реализации жизненно важных интересов и уверенность в том, что наиболее оптимально они могут быть реализованы именно в данной организации. Тогда появляется заинтересованность в ее долгой и успешной перспективе. Таким образом, личная и организационная перспективы сходятся – на них есть смысл работать творчески, инновационно. Такой персонал можно признать лояльным к своей организации. Таким образом выстраивается достаточно длинная и сложная цепочка зависимостей, которую легко разрушить, посеяв недоверие. Если ее удастся выстроить, фирма может получить колоссальный инновационный эффект, а в итоге – конкурентные преимущества, которые она будет приобретать постоянно и удерживать длительное время. Весь мировой опыт ведущих лидеров современного бизнеса есть тому подтверждение [3].

Рассмотрим простую, но очень наглядную матрицу (рисунок 1).



**Рисунок 1 – Классификационная матрица персонала**

Анализ матрицы позволяет выделить следующие категории персонала.

В категорию персонала «2.2.» входят работники с высокой квалификацией, но с невысоким уровнем лояльности, которая объясняется тем, что организация не может дать ему возможность реализовать жизненно важные для него долгосрочные цели. При всем желании, у организации нет возможности для этого, и данные работники вскоре уйдут из организации. С ними необходимо справедливо и по-доброму расстаться, потому что они понесут во внешнюю среду имидж компании. Кроме того, они будут долгое время являться носителями коммерческой тайны фирмы. Очевидно, что таких работников желательно, по возможности, как можно дольше удерживать в организации, получая от них инновационный продукт высокого качества.

В категорию персонала «3.2.» входят работники невысокой квалификации и при этом, как правило, с отсутствием желания ее повышать. Они работают в одном и том же месте длительное время, извлекая выгоду для себя, но, не принося инновационных решений для фирмы, так как не умеют делать этого, не обладают возможностями для этого ввиду низкой квалификации. Из подобных «работников» получаются «квалифицированные» подхалимы и интриганы, но никогда они не бывают инноваторами и не составляют профессиональное ядро организации. Это балласт, который в какой-то мере можно терпеть в лучшие времена, но от которого необходимо впоследствии избавляться, тем более на момент кризиса фирмы.

В категорию персонала «4» входят работники, которые в принципе не могут и не должны пребывать в организации. Они не хотят и не могут работать квалифицированно, поскольку являются не просто мало лояльными – часто готовы «сдать» свою организацию конкурентам, как только получают подходящее предложение. Таких работников можно довольно легко определить во время качественного отбора на работу, однако при зачислении в штат их легко можно распознать как людей равнодушных, безынициативных, малоквалифицированных. Причиной приема на работу данных лиц является результат злоупотребления своим служебным положением высших руководителей. Не исключение в этом отношении составляют и собственники, занимающие высшие руководящие должности в своей компании. Чем раньше предприятие сможет избавиться от подобных «работников», тем меньше риска утраты коммерческой тайны и латентных потерь.

Следует отметить, что в странах, в которых менеджмент склонен порождать бюрократию восточного типа, избавление от категорий «4» и «3.2.» является сложной психологической и социальной проблемой, поскольку он характерен для российского менеджмента, порождает уже достаточно сложный комплекс проблем как экономического, так и культурного характера в длительной стратегической перспективе развития нового российского общества.

Категорию персонала «1» составляют специалисты, которые характеризуются одновременно высокими квалификацией и уровнем лояльности к своей организации. Именно эти работники могут создавать решения высшего качества и имеют социальные основания для того, чтобы их производить. Это выгодно им, потому что имеет интерес для организации. Именно в этих работников фирме выгодно вкладывать ресурс для развития. Прогнозы на их долгосрочную карьеру в организации позволяют рассчитывать, что вложения принесут отдачу в виде инновационных решений, а это будет усиливать конкурентную позицию фирмы. Вложения в лояльность будут повышать долговременность сотрудничества, а значит вероятность их окупаемости в повышении квалификации этих работников. Менеджмент рассматривает такой персонал как инвестиционный ресурс, потому что вложения окупаются и приносят инновационную отдачу, а в итоге, и инвестиционную. Таким образом, переход к инновационной конкуренции,

характерный для регулируемых экономических систем, меняет отношение менеджмента и собственников бизнеса к персоналу. Вернее к тем работникам, которые входят в категорию «1».

Данную категорию персонала можно с полным основанием определить как «человеческий капитал» организации, то есть ресурс, вложения в который не только позволяют окупить себя, но и впоследствии приносят прибыль. Следует отметить, что категория «человеческий капитал» в данном случае является именно экономической, хотя определенное пересечение с социологической все же имеется. Персонал категории «1» – «человеческий капитал», приносящий прибыль в процессе своей окупаемости. Рассматривая миссию служб управления персоналом, которые теперь очень часто называются службами развития человеческих ресурсов, можно с уверенностью сказать, что кадровой целью является формирование и расширение «человеческого капитала» организации из тех трудовых ресурсов, которыми она располагает. Сюда же составной частью характеристики кадровой миссии входит и всемерное повышение качества человеческого капитала, который создает организация.

Теперь следует остановиться на анализе категорий персонала в группах «3.1.» и «2.1.», являющихся крайне важными. Их с полным основанием можно охарактеризовать как *потенциал «человеческого капитала»* организации. Они имеют все возможности при необходимости «доработке» войти в состав человеческого капитала организации. Персонал категории «2.1.», будучи высокопрофессиональным, не располагает по вине менеджмента информацией о том, что его долгосрочные жизненно важные цели могут быть поддержаны возможностями учреждения. Знание об этом и обеспечение доступа к данным возможностям превратит их в лояльных сотрудников, которые станут частью «человеческого капитала» организации.

Персонал категории «3.1.» готов повышать свое профессиональное мастерство и при этом его работники, действительно, лояльны к своей организации и хотели бы делать профессиональную карьеру именно в ней. Для них необходимы вложения в их повышение квалификации, образование, тренинги и т.п. Типичным примером являются молодые амбициозные специалисты, стремящиеся делать карьеру в престижных фирмах.

В этом направлении у организации есть все шансы прирастить «человеческий капитал» и, тем самым, создать условия для усиления своих конкурентных преимуществ.

«Человеческий капитал» организации для бизнеса становится актуальным как ресурс конкурентной борьбы в условиях, когда рыночная система хозяйственных отношений общества переходит на инновационный метод конкуренции как основной. Трудовые ресурсы общества в глазах менеджеров перестают быть безликой массой, а конкретизируются в их деловых организациях личностей, обладающих различным творческим потенциалом, применение которого в их конкретной работе позволяет создать непрерывный поток конкурентных инновационных решений.

Кроме наличия потенциала у каждой личности как работника должна сформироваться имплицитная интенция на применение творческого потенциала в работе и, что главное, на рост потенциала и совершенствование.

Рассматривая перспективы российской экономики и ее менеджмента, можно сделать вывод, что достижение качественного конкурентного уровня немыслимо без перехода российских менеджеров к парадигме оценки персонала как части капитала фирмы, то есть к оценке его как инвестиционного, а не затратного ресурса, на котором следует всемерно экономить издержки.

Если же переходить на более высокий системный уровень анализа роли трудового ресурса в развитии экономики и общества в целом, то несомненно, что только изменение общей парадигмы понимания того, каким должен быть трудовой ресурс в общей экономической культуре общества, позволит переломить застойные явления в российском обществе и практически иждивенческое, «временщическое» отношение к наемному труду со стороны представителей так называемого капитала. Консервация этого анахронизма в условиях нарастания мировой конкуренции неизбежно приведет российское общество в положение аутсайдеров мировой конкуренции не только в экономическом соперничестве, но и в политике, и в культурном аспекте.

Только создание и развитие «человеческого капитала» и в экономических организациях, и в организациях во всех остальных сферах производства общественного продукта, даст российскому обществу реальную основу для конкурентного рывка в мировом соперничестве. Мировой опыт стран, которые совершали подобные рывки, дает основания это утверждать.

#### **Ссылки:**

1. Дефо Д. Робинзон Крузо. История полковника Джека. М., 1974.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. в 50 т. М., 1955. Т. 16.
3. Портер М. Международная конкуренция. М., 1993.

## References:

1. Defoe, D 1974, *Robinson Crusoe. History of Colonel Jack*, Moscow.
2. Marx, K & Engels, F 1955, *Soch.* in 50 vols, Moscow, vol. 16.
3. Porter, M 1993, *International competition*, Moscow.