

Четыркина Наталья Юрьевна

Chetyrkina Natalia Yuryevna

доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры экономики
и управления качеством
Санкт-Петербургского государственного
экономического университета

D.Phil. in Economics, Professor,
Economics and Quality
Management Department,
St. Petersburg State University of Economics

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

HUMAN CAPITAL IN ACHIEVING COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION

Аннотация:

В статье рассматриваются особенности экономической конкуренции в современных условиях. Исследуется креативная функция предприятия, направленная на организационные изменения. Охарактеризованы типы кооперации. Обозначены черты наблюдаемой в производстве качественной перемены, состоящей в изменении способа включения работников в процесс труда, трансформировавшего их место в производстве, что в свою очередь послужило основным элементом в смене технологического уклада. Таким образом, организация меняется не только технологически, но и институционально. При этом особый акцент делается на модификации внутрифирменных институтов: применении новых технологий и средств работы, а также изменении места работника в системе производства. Итог перемены проявляется в том, что компания переходит от возможности перестраивать ресурсы к кооперированию обладателей компетенций. Обоснована роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности организации.

Ключевые слова:

инновационная функция, креативная функция, кооперация, компетентный подход, человеческий капитал, организация, конкурентоспособность.

Summary:

The paper looks at the aspects of economic competition today. It discusses the creative function of the enterprise aimed at providing organizational changes. The types of cooperation are described. The organization is transformed in qualitative terms. The method of involving employees in the labor process and their place in production are changed. This, in turn, has become the main element when changing the technological way of life. This fact proves that the organization is both technologically and institutionally modified. The research focuses on new technologies and tools applied to transform internal institutions and the role of employees in the production system. The organization leaves behind the opportunity to restructure resources and starts to cooperate with the employees having different competencies. The research substantiates the role of human capital in achieving the competitiveness of the organization.

Keywords:

innovative function, creative function, cooperation, competency-based approach, human capital, organization, competitiveness.

Особенность экономической конкуренции в современных условиях состоит в том, что рыночные изменения не являются главной причиной перемен в поведении организации. Последняя выступает элементом рынка и конкуренции. В свою очередь предприятие способно влиять на окружение и противодействовать ему. Противоречие в данном случае состоит в том, что, хотя модификация конкуренции генерирует активность, трансформация поведения может быть вызвана изменениями самой компании. Вместе с тем следует понимать, что качественная перестройка учреждения – следствие не только внутренних преобразований, но и развития внешней среды. При этом креативная функция не сводится к инновационному применению технологических, организационных и других новшеств, ее основная цель, для достижения которой все это используется, – организационные изменения.

На современном этапе теория развития организаций претерпевает существенные изменения. Во-первых, вместо одноуровневой технологической единицы, деятельность которой изображается производственной функцией, предприятие рассматривают как сложную иерархическую структуру. Во-вторых, из компании, стремящейся к оптимизации и максимизации, ее превратили в субъект, действующий в условиях рыночной неопределенности и ограниченной рациональности. В-третьих, из инертного агента рынка, подчиненного действиям рыночных сил, она трансформировалась в осмысленно действующего предприимчивого преобразователя рынка. Следовательно, организация «перестала быть типовой – она стала индивидуальной» [1, с. 77].

К. Маркс выделял следующие типы кооперации: простую кооперацию, мануфактуру и фабрику [2]. К закономерностям развития кооперации можно отнести следующие. Во-первых, ее эволюция обусловлена изменениями в технике – орудиях труда. Во-вторых, эволюционная составля-

ющая кооперации выражается в изменении способа включения работников в процесс труда. Простая кооперация представляет собой совокупность рабочих, применяющих орудия труда, выступающих частным элементом общественного разделения труда и сохраняющих способность производить продукты или услуги. Мануфактура в развитой форме является кооперацией производственных операций, где использующий орудия труда работник включается в процесс труда как частичный рабочий, деятельность которого невозможна вне кооперации. Тем не менее частичный рабочий остается опорной точкой внутреннего разделения труда и способа производства. Фабрика выражает форму кооперации, где опорной точкой производства служит не рабочий, а орудие труда. Работник включается в процесс труда не просто как частичный рабочий, а как придаток этого орудия: не работник применяет средства, а средства применяют работника [3, с. 434].

Эволюция преобразования труда сотрудника выражается в изменении места работника в производстве: из опорной точки производства он превратился в придаток машины. Суть этой трансформации прямо указывает на то, что способ включения работника в процесс труда является ядром кооперации. Этот механизм определяет не только переустройство конфигурации, в которой реализуется кооперация, но и базовую основу таких полярных понятий, как «стимул» и «контроль». Качественный аспект кооперации приобретает свойства носителя, отвечающего за характер наследования и изменения признаков. Защищая от внешних воздействий, он обеспечивает ее основательность, а создавая основы сопротивляемости к переменам в технической базе производства, – изменчивость.

Вид промышленной кооперации, превративший сотрудника в дополняющий элемент машины, и связанное с этим переустройство конфигурации организации в современных условиях остаются доминирующими. Однако имеет место структура, основанная на принципе подключения сотрудников и, соответственно, требующая иного устройства деятельности фирмы. Происходящая перемена обусловлена двумя факторами: рассредоточением предпринимательской функции и изменением позиций в ролевом распределении сотрудников в трудовом процессе. Первый фактор выражает последовательное и неслучайное событие, которое обуславливает требование наличия у работника необходимого уровня компетенции при выполнении поставленных задач.

Неопределенность внешней среды приводит к тому, что успешные стратегии зачастую являются провальными. В таком случае способность выхода из тупика отводится модели управления, в которой основной акцент делается на целях, позволяющих сотрудникам реализовывать свои компетенции и принимать решения в зависимости от ситуации.

Значительные издержки контроля в части традиционных управленческих методов не позволяют осуществить рассредоточение предпринимательской функции в должной мере. В связи с этим объективен процесс разделения прав собственности, требующий определения взаимозависимости в связке «ответственность – выгода».

Перемены в типе кооперации обусловлены развертыванием научно-технического прогресса. Их основная суть усматривается не в технической базе – внедрении комплексной механизации, автоматизации и информационных технологий [4, с. 51], а в смене технологического уклада – изменении места рабочего в производстве.

Использование гибких схем производства вносит новое видение в связь «человек – машина». Особый интерес здесь представляет возможность принятия решения сотрудником в рамках реализации производственного процесса, т. е. модель организации производства сводится главным образом к индивиду, а не к машине. В связи с этим работник должен быть инициатором и генератором идей. Соответственно, присущая ему совокупность прав и обязанностей прогрессирует от принадлежащей рядовому рабочему до свойственной человеческому капиталу. В данном случае ценность имеет компетентностный подход, который позволяет получить синергетический результат.

Преобразование положения в производстве требует от сотрудника большей ответственности, так как от его поведения зависят и сохранность материально-вещественных активов, и их эффективность. Влияя на результат производства, работник тем самым предъясняет свои права на доходы, остающиеся в распоряжении организации.

Использование гибких производств и инноваций, реализуемых в деловой сфере, требует от персонала развития творческих способностей. Ориентирами становятся системы, в которых сотрудники берут функцию управления на себя. В связи с этим возникает потребность в значительных инвестициях в человеческий капитал (образование, профессиональную подготовку, развитие специфических навыков).

Перемены отражаются и на модели предпринимательства. Шведский ученый Л. Эдвинсон, названный организационным теоретиком и известный трудами в области интеллектуального капитала, определил эту трансформацию как переход от корпоративной широты к корпоративной долготе. Корпоративная широта – конкурентный потенциал организации, обусловленный ее финансовыми ресурсами. Корпоративная долгота – интеллектуальный капитал фирмы, который «представляет собой особое соединение человеческого капитала (реальных и потенциальных интеллектуальных способностей, а также соответствующих практических навыков персонала) и

структурного капитала (составляющих, задаваемых такими специфическими факторами, как связи с потребителями, бизнес-процессы, базы данных, бренды и IT-системы). Это – способность трансформировать знания и нематериальные активы, создающие богатство, за счет эффекта от "умножения" человеческого капитала на структурный» [5, с. 20].

На наш взгляд, Л. Эдвинссон отдает приоритет структурному капиталу, т. е. собственности организации, однако главная роль должна отводиться человеческому капиталу. Представленный в рабочих процедурах и решениях, основанных на знаниях, структурный капитал адекватен понятию «рутина». Следовательно, его значимость заключается в возможности использования другими сотрудниками фирмы, в том числе вновь пришедшими. Важно отметить, что структурный капитал подвергается метаморфозам в части конкурентоспособности только под влиянием персонала компании, поскольку конкурентное преимущество обеспечивается интеллектуальными способностями кадрового состава.

Перспектива обладания компетенциями, отвечающими за конкурентоспособность организации, обостряет действие основного закона конкуренции – максимизации прибыли. Работодатели испытывают риски в части снижения конкурентоспособности из-за невозможности смены сотрудников. Персонал получает совокупность прав и обязанностей неординарного ресурса, который обеспечивает конкурентоспособность предприятия и не может быть, по всей вероятности, приобретен на рынке.

Для реализации инновационного типа предпринимательства определяющим фактором является устойчивая воспроизводимость прав участников предпринимательского процесса. Проблема состоит в том, чтобы выработать у сотрудников заинтересованность в развитии главного актива – конкурентоспособности, что достигается путем соединения права итогового решения и права на остаточный доход компании.

Таким образом, организация меняется не только технологически, но и институционально. При этом особый акцент делается на изменении внутрифирменных институтов: применения свежих технологий и средств деятельности, а также места работника в системе производства. Итог трансформации проявляется в том, что компания переходит от перестраивания ресурсов к кооперированию обладателей компетенций. Двойность ситуации для всех участвующих сторон заключается в следующем. Нецелостность компетенций может уменьшать их независимую ценность, а временной лаг – обесценивать. Это влечет за собой два главных последствия: во-первых, соперничество среди сотрудников, во-вторых, обучение.

Кооперация, созданная на знаниях, формирует основу, которая достаточно чувствительна к разного рода преобразованиям, что в свою очередь позволяет организации влиять на внешнее окружение. Обучение как способность – уникальное конкурентное преимущество компании. Обладая им, предприятие всецело соответствует требованиям эффективного механизма современной конкуренции, вынуждающего делать ставку не на сильных, а на способных стремительно перестраиваться и обучаться [6].

Таким образом, особенностью нового типа кооперации является то, что на смену господству капитала над трудом приходят партнерские отношения между ними, в основе которых лежат взаимодействие и соревновательность (максимизация общего результата). Также характерными признаками конкуренции между организациями являются привлечение и удержание сотрудников с высоким уровнем компетенций.

При новом типе кооперации значима возможность обучения за счет обмена знаниями. Проблемы, лежащие в данной плоскости, заключаются в отсутствии стимулов для обмена компетенциями при наличии конкуренции среди сотрудников, знание становится препятствием на пути развития организации. При этом обучение ассоциируется с ранее осуществляемыми действиями, следовательно, шаблоны налагают ограничения на будущее предприятия. Соответственно, хроника деятельности компании отражает ее подверженность иерархичности и узкой специализации. «Консерватизм и функциональная безжизненность» выступают барьерами для внедрения инноваций, новых идей и создания основ для обеспечения конкурентоспособности фирмы [7, р. 72].

Новая форма кооперации, базирующаяся на компетентностном подходе, позволяет свободнее преодолевать консерватизм шаблонов и располагает набором альтернативных решений. Таким образом, курс развития организации определяется степенью зрелости ее технологического уклада. Соответственно, чем выше этот уровень, тем разнообразнее возможности использования стратегических поведенческих альтернатив для обеспечения конкурентоспособности компании на рынке.

Ссылки:

1. Бухвалов А.В., Катько В.С. Эволюция теории фирмы и ее значение для исследований менеджмента // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3, № 1. С. 75–84.

2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23. Гл. 11–13. М., 1960.
3. Там же. С. 434.
4. Надель С. Рыночная экономика и экономическая демократия // *Мировая экономика и международные отношения*. 2000. № 1. С. 45–53.
5. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. М., 2005.
6. Тарануха Ю.В. Конкуренция: система и процесс. М., 2012.
7. Dickson P.R. Toward a general theory of competitive rationality // *Journal of Marketing*. 1992. Vol. 56, no. 1. P. 69–83. <https://doi.org/10.2307/1252133>.

References:

- Bukhvalov, AV & Katko, VS 2005, 'Evolution of the theory of the firm and its importance for management research', *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta*, vol. 3, no. 1, pp. 75-84, (in Russian).
- Dickson, PR 1992, 'Toward a general theory of competitive rationality', *Journal of Marketing*, vol. 56, no. 1, pp. 69-83. <https://doi.org/10.2307/1252133>.
- Edvinsson, L 2005, *Corporate Longitude: What you need to know to navigate the knowledge economy*, Moscow, (in Russian).
- Marx, K & Engels, F 1960, *Works*, 2nd ed., Moscow, vol. 23, ch. 11-13, (in Russian).
- Nadel, S 2000, 'Market economy and economic democracy', *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya*, no. 1, p. 45-53, (in Russian).
- Taranukha, YuV 2012, *Competition: system and process*, Moscow, (in Russian).