

Смольянинов Н. Е., Матягина Т. В.

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПОДХОДОВ К ТРАКТОВКЕ КАТЕГОРИИ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»

Уфимский государственный авиационный технический университет

Ключевые слова: профессионально-образовательный менталитет, профессиональные компетенции; мотивация; человеческий капитал; институциональная экономическая теория; организационные структуры управления; стандартизация квалификаций.

В настоящее время в науке не сформированы концептуальные подходы к решению проблем формирования, трансформации и управления профессионально-образовательным менталитетом экономически активного населения как основы человеческого капитала. Отмечается также дефицит действенного и эффективного инструментария, позволяющего формировать, модернизировать и трансформировать профессионально-образовательный менталитет, управляя, на этой основе, мобильностью человеческого капитала, как наиболее восприимчивой к внешним социально-экономическим изменениям частью экономических ресурсов и специфической социальной группой.

Это является важной, но малоизученной проблемой в рамках фундаментальных исследований в области моделирования территориальной динамики и подвижности человеческого капитала.

В связи с этим разработка концептуальной модели трансформации профессионально-образовательного менталитета, а также методических и прикладных инструментов его формирования и развития с учетом территориальной динамики человеческого капитала является актуальной научной задачей.

В этой статье мы систематизируем подходы к трактовке категории «человеческий капитал» и определим основные детерминанты формирования профессионально-образовательного менталитета экономически активного населения.

Под *человеческим капиталом (ЧК)* понимают сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые рационально используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства, влияют на рост уровня жизни.

Концептуальные основы теории человеческого капитала первоначально систематизированы и раскрыты в трудах американских основоположников теории – Беккера Г. (1960-61 гг.), Шульца Т. (1964 г.), и развиты в работах Бен-Порета И., Блауга М., Денисона Е., Кендрика Дж., Кузнеца С., МакКоннелла К. и Брю С., Мизеса Л., Минцера Дж., Моргана С., Нельсона Р. и Фелпса Э., Псахаропулоса Дж., Самуэльсона П. и Нордхауса У., Спенса А., Стиглица Дж. и Аткинсона Э., Фишера С., Дорнбуша Р. и Шмалензи Р., Чизвика Б., Хансена А. и др.

Заслуга в раскрытии теории человеческого капитала в контексте формирования постиндустриального общества, социологии и экономики знаний принадлежит американским, японским и европейским экономистам и социологам, философам, культурологам и футурологам - Беллу Д., Бергу И., Друкеру П., Маклюэну М., Маллигану К. и Сала-и-Мартину Х., Масуде Й. и Умесао Т., Махлупу Ф., Порэту М., Постеру М., Сакайе Т., Стиглеру Дж., Стоуньеру Т., Тоффлеру Э., Турену А., Туроу Л. и др.

Работы Норта Д., Коуза Р., Бьюкенена Дж., Мюрдаля Г. и их последователей раскрывают институциональные аспекты теории человеческого капитала, а также описывают опыт

исследований моделирования факторов, влияющих на доходы, с учетом составляющей «навыков, способностей и умений» и других характеристик личности; этим вопросам посвящены работы Боулза С., Боуэна Г., Коулмана Дж., Лейарда Р. и др.

Проблемы трудовой межгосударственной, территориальной трудовой миграции рассматривались в работах Манна М., Пилгкintonа Х. и др. исследователей.

Вопросы применения основ теории человеческого капитала в практике ведения бизнеса рассматривали в своих книгах ведущие западные исследователи: Гилмор Р., Ордвэй Т., Ландэйл У., Майо Э., МакГрегор Д., Друкер П. Вайсброд М. и практики бизнеса: Делл М., Морита А., Уэлч Ф., Якокка Л. и др.

Развитию концептуальных основ человеческого капитала посвящены также работы отечественных ученых-экономистов: Волкова Д. Л. и Гариной Т. А., Генкина Б. М., Добрынина А. И. и Дятлова С. А., Ильинского И. В., Корицкого А. В., Критского М. М., Солодухи П. В. и др.

Аспекты проявления человеческого капитала в системе социальных, профессиональных и трудовых отношений изложены в работах Быченко Ю. Г., Заславской Т. И., Когана Л. Н., Потемкина В. К., Радаева В. В., Рывкиной Р. В., Сильвестрова В. В., Слободского А. Л., Тощенко Ж. Т. и др.

Вопросы развития человеческого капитала в контексте формирования постиндустриального общества, проблем модернизации и социально-экономической развития, глобализации и интеграционных процессов и институтов развития в современном мире нашли свое отражение в работах Глазьева С. Ю., Емельянова Ю. С. и Хачатуряна А. А., Иноземцева В. Л., Капелюшниковой Р. И., Корчагина Ю. А. и др.

Вопросы межгосударственной территориальной трудовой миграции человеческих ресурсов рассматриваются в работах зарубежных и российских ученых Дятлова В. И., Зайончковской Ж. и Витковской Г., Митрохина Н., Тюрюкановой Е. и др.

В настоящее время в России идет активная научная работа в области развития теории и практики управления человеческим капиталом, что подтверждают многие работы последних лет. Современные экономические исследования Альван Х. А., Бабич Л. В., Ванина Е. В., Газизова К. К., Гогитидзе М. В., Дегтевой О. А., Ермоленко В. В., Ильинской Т. И., Кравцовой Ж. В., Левитского Б. Е., Поповой Н. А., Сухинина И. В., Томашова А. С., Шашенкова М. А. сфокусированы на изучении и уточнении феномена человеческого капитала и его природы:

- структуры и содержания,
- влияния отдельных факторов, институтов, проявлений, процессов и явлений социально-экономической среды (образование, здоровье, семья, инвестиции, инновационные процессы и др.) на его формирование и обратного влияния,
- собственно человеческого капитала, как фактора и драйвера развития социально-экономических систем различного уровня (в макро- и микроэкономическом аспектах), модернизационных процессов в обществе,
- социально-экономических институтов развития человеческого капитала,
- механизмов эффективного управления человеческим капиталом.

Социологические анализ политологические аспекты развития человеческого капитала раскрыты в исследованиях Арьковой О. О., Бабенко И. А., Матулис С. Н. и др.

Анализ диссертаций, выполненных за последние годы в России показывает, что исследование роли и влияния человеческого капитала на все составляющие социальной жизни ведется в междисциплинарном ракурсе: экономика, социология, политология, психология, педагогика и др.

Содержание категории «человеческий капитал». Сегодня широта и частота обращения к теме развития человеческого капитала объективно указывает на актуальность разработок в

данном направлении. Наиболее часто используются ресурсно-стоимостная и компетентностная трактовки категории «человеческий капитал». Первый подход рассматривает человеческий капитал также и с позиций нахождения новых способов инвестирования в него и его оценки.

Табл. 1 - Смысловое содержание категории «человеческий капитал» в контексте компетентностного и ресурсно-стоимостного подходов

Компетентностный подход	Ресурсно-стоимостной подход
<p>Человеческий капитал (<i>human capital</i>):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом [1]. 2. Умение и мастерство, общее или специальное, приобретенные человеком в ходе профессиональной подготовки и производственного опыта [2, 3]. 3. Понятие, характеризующее вклад воспитания, образования и обучения в профессиональную квалификацию человека, обеспечивающую ему достойный образ жизни [4]. 4. Капитал, воплощенный в людях в форме их образования, квалификации, знаний, опыта. [5]. 5. Врожденные способности и таланты, а также [полученное] образование и приобретенная квалификация [7]. 6. Капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека [8] 7. Знания, умения и мастерство, приобретенные людьми благодаря образованию, профессиональной подготовке и опыту работы [9]. <p>Знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах, в различных организациях называют общим человеческим капиталом, а те, которые могут быть использованы только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме - специфическим [10].</p>	<p>Человеческий капитал (<i>human capital</i>):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Способность людей к участию в процессе производства [11]. 2. Оценка воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход. [12, 13]. 3. Производственное вложение капиталов в людей [14]. 4. Приведенная дисконтированная величина дополнительной производительности людей с опытом и квалификацией, превышающая производительность неквалифицированного труда [15]. <p>Вложения в человеческий капитал способствуют научно-техническому прогрессу и повышению экономической эффективности. Они столь же важны для экономического роста, как и вложения в физический капитал [16].</p> <p>Таким образом, чем выше величина оценки человеческого капитала, тем обычно больше трудовые возможности работников, их трудовая отдача, производительность и качество труда.</p>

¹ Википедия: свободная энциклопедия: // [Электронный ресурс]: URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_капитал

² Бизнес. Толковый словарь. — М.: «ИНФРА-М», Издательство «Весь Мир». Грэхэм Бетс, Барри Брайндли, С. Уильямс и др. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М.. 1998

³ Народы и культуры. Оксфордская иллюстрированная энциклопедия. — М.: Инфра-М. Под ред. Р. Хоггарта. 2002.

⁴ Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога).— Екатеринбург. В.С. Безрукова. 2000.

⁵ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 2010. 512 с.

⁶ Вставка авторов.

⁷ Экономический словарь А.Г. Войтова . 2010. [Электронный ресурс]

⁸ Финансовый словарь «Финам». // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.glossary.ru/>.

⁹ Новый англо-русский словарь-справочник. Экономика. — М.: Флинта, Наука. О.В. Сиполс. 2010.

¹⁰ Финансовый словарь «Финам». // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.glossary.ru/>.

¹¹ Финансовый словарь «Финам». // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.glossary.ru/>.

¹² Экономико-математический словарь: Словарь современной экономической науки. — М.: Дело. Л. И. Лопатников. 2003.

¹³ Экономический словарь А.Г. Войтова . 2010. [Электронный ресурс]

¹⁴ Большой толковый социологический словарь.— М.: АСТ, Вече. Дэвид Джери, Джулия Джери. 1999.

Ресурсно-стоимостная трактовка категории «человеческий капитал». Т. Шульц одним из первых ввел понятие человеческого капитала как производительного фактора [17], а С. Фишер определил его как «меру воплощенной в человеке способности приносить доход. ЧК включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [18].

С. Кузнец и Э. Денисон доказали, что человеческий капитал является главной *детерминантой стабильного экономического роста* [19, 20].

С. А. Дятлов, обобщая выводы многих исследователей рассматривает человеческий капитал, как наиболее ценный ресурс, который «...является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности» [21, С. 38.], обладающий как общими (для любого вида капитала) признаками, так и специфическими.

Общие, присущие, как и любому другому виду капитала, признаки человеческого капитала:

1. ЧК *используется в процессе производства* товаров и услуг. Врожденные и приобретенные способности человека используются в качестве трудовых ресурсов организаций на протяжении всей активной экономической деятельности человека.

2. ЧК *является результатом предшествующей переработки (формирования и совершенствования)*. Способности человека приобретаются по мере его обучения, тренировок и являются результатом предшествующего опыта.

3. ЧК *не может быть использован целиком за один цикл* в процессе производства, а переносит свою стоимость на себестоимость продукции по частям. Но, в отличие от основного капитала, не по мере износа, а по мере выполнения человеком трудовых функций и достижения общего результата хозяйственной деятельности экономического агента.

4. ЧК *рассматривается как стоимость* труда, зафиксированная по состоянию на определенный период времени и соотносится со временем получения человеком дохода.

Специфические признаки человеческого капитала [22, С. 29-30]:

1. ЧК *подвержен износу*: а) физическому (естественному старению организма и присущих ему психофизиологических функций) и б) моральному (экономическому) вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования. Он также в) способен накапливаться и улучшать свои качественные характеристики в процессе периодического переобучения и приобретения работником производственного опыта (при условии, непрерывности данного процесса). А. И. Добрыниным, С. А. Дятловым и С. А. Курганским выделяются отличия износа и амортизации ЧК, от тех же характеристик материально-вещественных ресурсов. В первые годы функционирования ЧК за счет взросления работника и накопления им производственного опыта, экономическая ценность запаса его знаний и способностей не уменьшается, а, напротив, возрастает [23].

2. *По мере накопления ЧК, его доходность повышается* до определенного предела,

¹⁵ Экономика. Толковый словарь. — М.: «ИНФРА-М», Издательство «Весь Мир». Дж. Блэк. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М.. 2000.

¹⁶ Новый англо-русский словарь-справочник. Экономика. — М.: Флинта, Наука. О.В. Сиполс. 2010.

¹⁷ Shultz T.W. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. —N.Y., 1968, vol. 6.

¹⁸ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. — М., Юнити, 2002.

¹⁹ Simon S. Kuznets Modern Economic Growth: Rate, Structure, and Spread, 1966.

²⁰ Denison E. Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's; 1979.

²¹ Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учебное пособие. СПб.: Изд. СПбУЭФ. 1996. - 141 с.

²² Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учебное пособие. СПб.: Изд. СПбУЭФ. 1996. - 141 с.

²³ Добрынин А.И., Дятлов С.А., Курганский С.А. Методология оценки человеческого капитала // Экономика образования. Международный периодический научный журнал. Кострома, № 1, 1999.

ограниченного верхней границей активного трудоспособного возраста, а потом резко снижается.

3. В процессе формирования ЧК совершенствуются характеристики и способности как обучаемого, так и обучающего, что приводит к росту заработков, как первого, так и второго («множительный эффект»).

4. Инвестициями в ЧК должны быть признаны лишь те вложения, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

5. Отдача от инвестиций в ЧК зависит от продолжительности трудоспособного периода человека: а) чем раньше делаются вложения в ЧК, тем быстрее они дают отдачу; б) более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

6. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями (менталитетом).

7. По сравнению с инвестициями в иные формы капитала, инвестиции в ЧК наиболее выгодны как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

Кроме того, ЧК, как овеществленный труд является активным фактором производства. Именно созидательная хозяйственная деятельность (научно-изыскательская, проектная, производственная, сбытовая, финансовая, инвестиционная и др.) прогнозируется, планируется, организуется и реализуется при непосредственном участии человеческого капитала – использовании профессиональных способностей людей.

Инвестиции в ЧК. Основным фактором существования и развития человеческого капитала являются инвестиции в него. Г. Беккер указывал на существенность таких составляющих человеческого капитала как совокупность навыков, знаний и умений человека, а затраты на развитие этих характеристик считал инвестициями в человеческий капитал [24].

При этом приоритетами инвестиций в человеческий капитал считаются [25]:

- 1) инвестиции общества в образование, здравоохранение, культуру;
- 2) инвестиции работодателей в обучение и подготовку персонала;
- 3) затраты времени и средств индивидов в собственное развитие.

Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. «...в Японии в период 50-х-80-х годов прошлого века цена единицы капиталовложений возросла в два-четыре, а рабочей силы – более 15 раз; в США в период 1947-1989 годах расходы на воспроизводство основного капитала выросли в 3,7 и рабочей силы – в 5,3 раза, при этом расходы на науку – в 13 раз» [26].

Особенности инвестирования в ЧК заключаются еще и в том, что вложения, в данном случае, должны быть целесообразны и экономически обоснованны, их характер и виды predetermined, в том числе, профессионально-образовательным менталитетом (который может целенаправленно формироваться и трансформироваться с учетом условий социально-экономического развития как отдельных промышленных кластеров, регионов, и экономики в целом), а отдача от них зависит от продолжительности накопления профессионального опыта и, следовательно, по сравнению с инвестициями в иные формы капитала, вложения в ЧК более выгодны в долгосрочной перспективе.

²⁴ Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964.

²⁵ Добрынин А.И., Дятлов С.А., Курганский С.А. Методология оценки человеческого капитала // Экономика образования. Международный периодический научный журнал. Кострома, № 1, 1999.

²⁶ Пшиканокова Н.И. Структурные реформы региональной экономики: сущность, трансформация форм хозяйства, сдвиги в профилирующих группах отраслей. / Вестник Адыгейского государственного университета: сетевое электронное издание, № 3, 2005 - <http://vestnik.adygnet.ru/?2005.3>

Туроу Л. выделяет три важные отличительные особенности человеческого капитала от физического в контексте инвестирования в него [27]:

1. ЧК не может быть собственностью, а предприниматели, как правило, не инвестируют в объекты, которые им не могут принадлежать.

2. Инвестиции в ЧК часто требуют намного более длительного периода времени, чем это допускает инвестор.

3. Инвестиции в знания, необходимы для формирования новой, искусственной интеллектуальной промышленности и нового постиндустриального общества, но социальная ответственность, по природе, чужда индивидуалистической ориентации капитализма.

Роль и место человеческого капитала в финансовой структуре капитала. Финансовая структура капитала – это для, организации, структура основных источников средств, собственных и заемных.

Стоимостная оценка привлеченного в производство товаров и услуг человеческого капитала отражается в виде начислений по оплате труда в части заемного капитала, которая называется обязательствами по распределению. Таким образом, с точки зрения финансовой оценки, человеческий капитал рассматривается, в первую очередь, как пассив – источник формирования имущества (часть обязательств по распределению), с другой стороны, человек является носителем идей, знаний, навыков, способностей, полученных в ходе предшествующего профессионального опыта, а человеческий капитал, следовательно, должен оцениваться, как нематериальный актив, формируя, в том числе и деловую репутацию организации.

Кроме обязательств по оплате труда работникам, в обязательства организации по распределению включены начисления в бюджеты различных уровней и в фонды социального страхования и обеспечения. Взносы социального характера являются, также как и овеществленный труд, основной составляющей себестоимости продукции и пропорциональны стоимости вовлеченного в производство человеческого капитала.

Структура капитала на макроуровне характеризует соотношение элементов национального богатства (природного, воспроизводственного и человеческого капитала).

Табл. 2 – Национальное богатство (капитал) регионов и стран на душу населения, тыс. долл. США

Регион	Национальное богатство (капитал):			
	всего	в том числе:		
		человеческий	природный	воспроизводственный (основные и оборотные фонды)
Россия	400	200	160	40
США и Канада	326	249	16	62
Европа	237	177	6	55
Ближний Восток	150	65	58	27

Источник: интернет-журнал «Портфель» [28].

В свою очередь структура и качество человеческого капитала характеризуется такими показателями как возраст, пол, уровень образования, доход, состояние здоровья населения. ЧК распределяется, как правило, неравномерно: мужчины богаче женщин, молодежь богаче пожилых, стоимость капитала повышается вместе с уровнем образования. Состояние экономик

²⁷ Туроу Л. Будущее капитализма. Как экономика сегодняшнего дня формирует мир завтрашний / Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999.

²⁸ Инвестиции в человеческий капитал: что будет, если их не делать? // «Портфель». Региональный деловой журнал. № 12 (12.12.2012) URL: <http://www.gorodnews.ru/portfel/item.php?id=714> (дата обращения: 09.04.14)

различных государств накладывает существенный отпечаток на эти асимметрии [29].

Географическая локализация человеческого капитала характеризует *уровень его концентрации*. А коль скоро ЧК считают одним из драйверов экономического роста, то можно предположить, что для повышения темпов развития территорий необходимо повышать уровень концентрации на ней человеческого (переменного) капитала. Очевидно, что проблема обеспечения положительной динамики показателей социально-экономического развития должна поддерживаться также концентрацией реального (основного и оборотного) и финансового (в виде денег, ценных бумаг, накоплений) капиталов.

Концентрацией капитала называется процесс увеличения размеров капитала вследствие его воспроизводства в процессе капитализации части прибыли, который приводит к росту доли наиболее крупных капиталов в совокупном общественном капитале. Руководитель европейского подразделения и вице-президент корпорации General Electric (GE), К. Сантьяго утверждал, что, глобальная концентрация человеческого капитала и интеллектуальных ресурсов – объективный процесс, который, с одной стороны, является для бизнеса источником формирования конкурентных преимуществ, а с другой полезен всему обществу, т.к. результаты использования ЧК, выражаются во все большей удовлетворенности потребителей. [30].

В отличие от концентрации, *централизация капитала* отражает увеличение капитала в руках одного или группы собственников за счёт поглощения или присоединения других капиталов. Масштабы централизации регулируются антимонопольным законодательством многих государств, а, следовательно, в данном случае, создаются институциональные барьеры и для развития ЧК.

На современном этапе также отмечается следующая мировая тенденция – отсутствие «равномерности в развитии человеческого капитала, доступности квалифицированных кадров и самое главное отстроенной системы поиска, отбора и подготовки этого ценнейшего ресурса современного общества» [31].

Возвращаясь к категории «человеческий капитал» следует, таким образом, рассматривать три *формы его проявления*:

1. Человеческий капитал индивида.
2. Человеческий капитал организации.
3. Человеческий капитал территории (промышленного кластера, региона, государства).

Компетентностная трактовка категории «человеческий капитал». В рамках ресурсно-стоимостного подхода теория ЧК впервые поставила вопрос об общей экономической отдаче результатов образования, реализованных в овеществленном труде. Труд есть функция рабочей силы, а способность к труду является важнейшим свойством человеческой личности, входящей в структуру производительных сил. В свою очередь вопросы формирования трудовых (профессиональных) способностей исследуются в рамках компетентностного подхода.

Г. Беккер указывал на существенность совокупности навыков, знаний и умений человека как на составляющие человеческого капитала [32]. Согласно С. Фишеру ЧК основывается на уровне образования и приобретенной квалификации [33]. Ю. А. Корчагин выделяет в качестве характеристик человеческого капитала «интеллект, здоровье, знания, качественный и

²⁹ Инвестиции в человеческий капитал: что будет, если их не делать? // «Портфель». Региональный деловой журнал. № 12 (12.12.2012) URL: <http://www.gorodnews.ru/portfel/item.php?id=714> (дата обращения: 09.04.14)

³⁰ Человеческий капитал / Интервью вице-президента компании General Electric К. Сантьяго // «Эксперт» №29 (289), 13 августа 2001 г. URL: http://expert.ru/expert/2001/29/29ex-ge1_26703/ (дата обращения: 09.04.14)

³¹ И. Агамирзян – генеральный директор ОАО «РБК». URL: <http://www.rusventure.ru/ru/press-service/massmedia/detail.php?ID=28412> (дата обращения: 09.04.14)

³² Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964.

³³ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. — М., Юнити, 2002.

производительный труд и качество жизни» [34].

Практически все авторы указывают на то, что отличительной особенностью ЧК является уровень квалификации и профессионального опыта, способности к производительному труду.

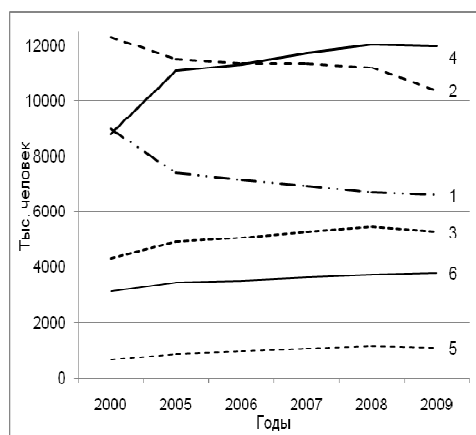
Дуальная природа человеческого капитала выражает его: с одной стороны, как совокупность уровня здоровья, знаний, навыков, способностей и мотиваций конкретного работника (*индивидуальные характеристики*), а, с другой, как издержки социальных институтов (государства, организаций) и конкретного работника на формирование и постоянное совершенствование этих способностей (*экономические характеристики*).

Мобильность ЧК. Человеческому капиталу присуще свойство *мобильного перемещения* в регионы и отрасли – драйверы роста, где высок уровень концентрации производства и капитала. Кластерные и территориальные различия в концентрации влияют на трудовую мобильность населения, формируя спрос на конкретные профессиональные способности. В свою очередь, высокая концентрация ЧК генерирует еще большее количество квалифицированных рабочих мест, в связи с ростом производства на этих территориях и стимулирует рост заработной платы в кластерах с высокой концентрацией ЧК.

Анализ данных, проиллюстрированный на рисунках 1- 3 показывает, что:

1. Собственник во всех случаях стремится к сокращению затрат связанных с развитием человеческого капитала и не намерен изменять текущую стратегию поведения по отношению к носителю живого труда и профессиональных компетенций: *а)* стремясь воспользоваться людскими ресурсами с существующим объемом и качеством профессиональных компетенций и *б)* не стремясь изменить эти компетенции за свой счет.

2. Рост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по отдельным видам экономической деятельности является причиной увеличения численности занятых в них.

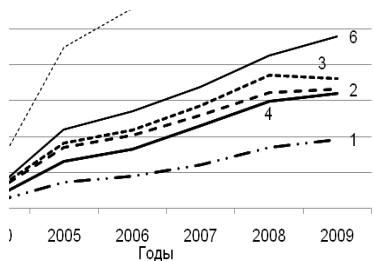


- 1) сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство;
- 2) обрабатывающие производства;
- 3) строительство;
- 4) оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- 5) финансовая деятельность;
- 6) государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение

Источник: Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 813 с.

Рис. 1. – Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности

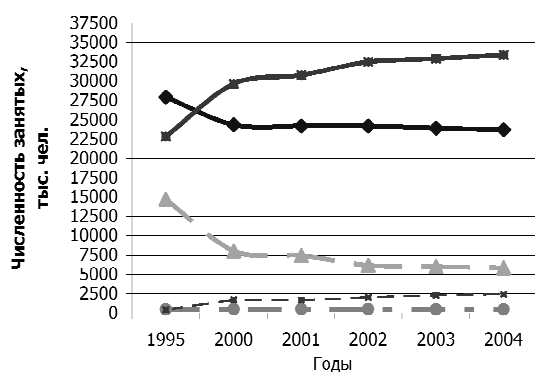
³⁴Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22> (дата обращения: 26.02.14)



- 1) сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство;
- 2) обрабатывающие производства;
- 3) строительство;
- 4) оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- 5) финансовая деятельность;
- 6) государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение

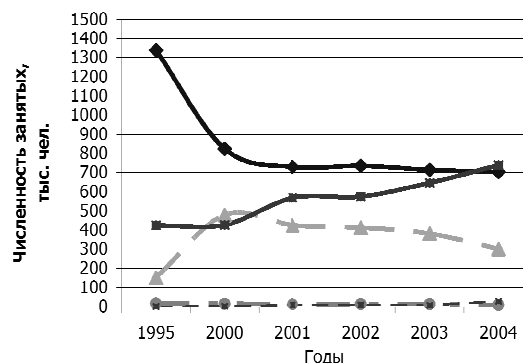
Источник: Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 813 с.

Рис. 2. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников отдельных видов экономической деятельности



- ◆— государственная и муниципальная
- собственность общественных организаций
- ▲— смешанные формы без иностранного участия
- *— смешанные формы с иностранным участием и иностранные
- частная

а)



- ◆— государственная и муниципальная
- собственность общественных организаций
- ▲— смешанные формы без иностранного участия
- *— смешанные формы с иностранным участием и иностранные
- частная

б)

Источники: 1. Российский статистический ежегодник 2004: Стат. сб. / Росстат. – М., 2005. – 725 с. 2.

Статистический ежегодник: Республика Башкортостан. Статистический сборник, Ч. II. / Комитет государственной статистики Республики Башкортостан. Уфа, 2004 г. – 216 с.

Рис. 3 – Распределение численности занятых в организациях различных форм собственности: а) в Российской Федерации; б) в Республике Башкортостан

Вместе с концентрацией и централизацией производства, характер движения (мобильности) человеческого капитала также определяется личными *потребностями, предпочтениями, мотивами и целями* деятельности конкретных людей по своему саморазвитию.

Взгляды на потребности человека изложены в ряде *теорий*, разработанных в рамках *бихевиористского направления* социальной психологии, в 60-70-х годах XX века. Основные потребности индивидов в соответствии с этими теориями показаны в таблице 3, а их соотношение раскрыто на рис. 4.

Табл. 3 – Потребности по А. Маслоу, К. Альдерферу, Д. МакКлелланду, Ф. Грецбергу

Наименование теории	Автор	Перечень ключевых потребностей в соответствии с теорией
Иерархическая теория потребностей	А. Маслоу	Физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в принадлежности к социальной группе, потребности в признании и самоутверждении, потребности самовыражения [35, 36]
Теория потребностей существования, связи и роста	К. Альдерфер	Потребности существования, потребности связи, потребности роста [37]
Теория приобретенных потребностей	Д. МакКлелланд	Потребности достижения, потребности соучастия, потребности властвования [38, 39]
Теория двух факторов	Ф. Герцберг	Внутренние, по отношению к работе, потребности (мотивирующие факторы): достижение и успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, работа сама по себе, возможности творческого и делового роста. Внешние потребности (факторы условий труда): заработная плата, статус в организации, условия и безопасность на рабочем месте, режим работы и корпоративные правила, наличие и объем контроля со стороны руководства, отношения в коллективе [40].

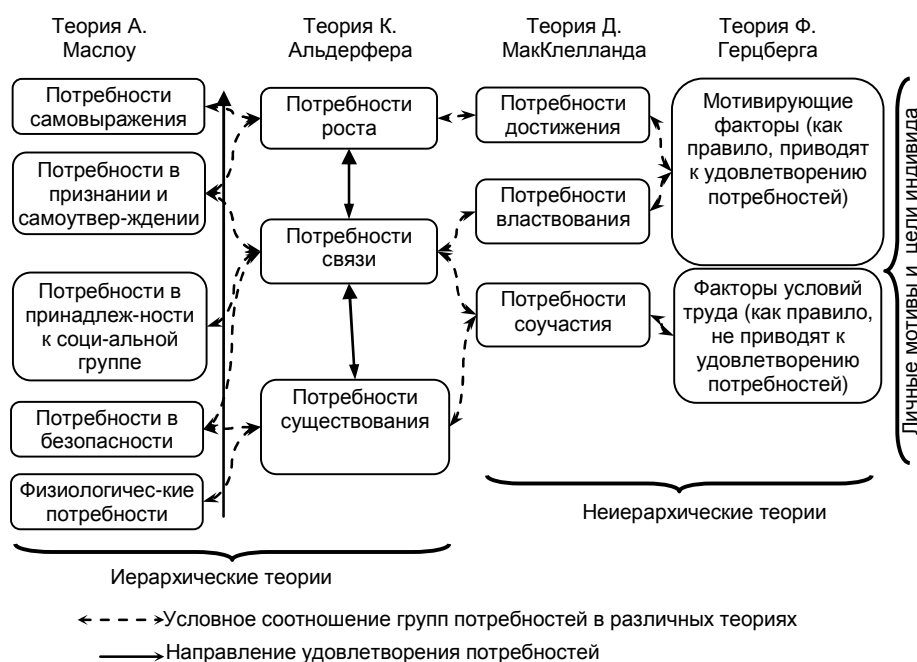


Рис. 4. – Соотношение групп потребностей в теориях А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда и Ф. Герцберга

³⁵ Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Под ред. Г.А. Балла, А.Н. Киричука, Д.А. Леонтьева; Пер. с англ. – М.: Смысл, 1999. – 425 с.

³⁶ Маслоу А.Г. Мотивация и личность /пер. с англ. А.М. Татлыбаевой; Вступ. статья Н.Н. Акулиной. – СПб: Евразия, 1999. – 478 с.

³⁷ Alderfer C.P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings. N.Y.: The Free Press, 1972.

³⁸ McClelland D. Achieving Society. Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1961.

³⁹ McClelland D. Power: The Inner Experience. N.Y.: Irvington, 1975.

⁴⁰ Herzberg F., Maunssner B., Snyderman B. The Motivation to Work. N.Y.: Wiley, 1959.

Важную роль в формировании потребностей играет *мотивация*, которая определяется О. С. Виханским и А. И. Наумовым, как «...процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям» [41]. Теории, которые описывают процесс мотивации, приведены в таблице 4.

Табл. 4 – Теории мотивации по В. Вруму, С. Адамсу и Л. Портеру–Э. Лоулеру

Наименование теории	Автор	Суть теории
Теория ожидания	В. Врум	Активная потребность – не единственное необходимое условие мотивации человека к достижению определённой производственной или профессиональной цели. Человек должен надеяться на то, что выбранный им тип поведения приведёт к удовлетворению потребности [42].
Теория справедливости (равенства)	С. Адамс	Люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут уменьшать интенсивность труда [43].
Комплексная теория мотивации	Л. Портер и Э. Лоулер	Мотивирующие факторы: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Достигнутые результаты зависят от приложенных индивидом усилий, способностей и характера, а также от осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий повлечёт за собой определённый уровень вознаграждения. Человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты, а результативный труд ведёт к удовлетворению потребностей [44].

Анализ рассмотренных теорий, позволяет сделать вывод о том, что они в определённой мере дополняют друг друга, дают классификацию потребностей, позволяющую делать выводы о механизме мотивации индивида (мотивация определяется его целями, которые можно разделить на ценовые и ценностные). Однако данные теории распространяются лишь на личные потребности и мотивы (за исключением теории Д. МакКлелланда).

В контексте данной работы потребности следует рассматривать более широко, распространяя их влияние и на организационные структуры: предприятия, организации и учреждения, отрасли и народное хозяйство в целом. Например, современная экономическая наука, выдвигая тезис о важности потребностей в общественной жизни, распространяет детерминирующее влияние потребностей на экономические институты. Институты определяются совокупностью социальных (в том числе экономических): потребностей; норм и правил поведения; формальных правовых средств и регуляторов (законодательства); ресурсов, возможностей и условий существования [45].

⁴¹ Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 3-е изд. – М.: Экономистъ, 2004. – 528 с.

⁴² Vroom V.H. Work and Motivation. N.Y.: Wiley, 1964.

⁴³ Adams J.S. Inequity in Social Exchange / Ed. by L. Berkowitz // Advances in Experimental Social Psychology. Vol. 2 N.Y.: Academic Press, 1965.

⁴⁴ Porter L.W. Lawler E.E. Managerial Attitudes and Performance. Homewood, IL.: Irwin, 1968.

⁴⁵ Гавра Д.П. Социальные институты. // Социально-политический журнал. 1998. № 2. С. 123-133.

К. МакКоннелл и С. Брю в своей работе [46] обуславливают работу рыночных механизмов именно наличием материальных и экономических потребностей людей и организаций. При этом они связывают понятие потребностей с понятием экономических ресурсов (факторов производства), к которым относят как материальные ресурсы – сырье и капитал, так и человеческие ресурсы – труд и предпринимательскую способность.

Табл. 5 – Соотношение возможных базовых потребностей в совершенствовании компетенций, как базы для развития ЧК и мотивов их носителей

Носители потребностей	Потребности	Мотивы
Отрасли народного хозяйства	<ul style="list-style-type: none"> - Отраслевые ресурсы (человеческие, техногенные, информационные, природные) - Услуги ДПОС для совершенствования кадровой составляющей деятельности отраслей - Эффективное развитие общества за счет совершенствования механизмов функционирования отраслей - Улучшение качества жизни членов общества за счет деятельности отраслей 	<ul style="list-style-type: none"> - Признание эффективности отрасли со стороны общества - Удовлетворение общественных потребностей - Экономический рост отрасли
Организации, предприятия, учреждения (хозяйствующие субъекты)	<ul style="list-style-type: none"> - Ресурсы организации (человеческие, техногенные, информационные, природные) - Услуги ДПОС для совершенствования профессионально-кадровой структуры организации - Эффективное развитие организации за счет совершенствования механизмов ее функционирования - Улучшение качества жизни персонала организации 	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение прибыли - Удовлетворение общественных потребностей
Специалисты, как специфическая профессиональная группа	<p>Потребности по А. Маслоу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Принадлежность к группе (социальный статус в профессиональном сообществе) - Признание и самоутверждение (социальный статус и роль в профессиональном сообществе) - Самовыражение (социальная роль в профессиональном сообществе) <p>Потребности по К. Альдерферу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Связь (социальная роль в профессиональном сообществе) - Рост (социальный статус в профессиональном сообществе) <p>Потребности по Д. МакКлееланду:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Соучастие (принадлежность к профессиональному сообществу) - Достижение (в профессиональном сообществе) - Властвование (в профессиональном сообществе) <p>Потребности по Ф. Грицбергу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Внутренние потребности (мотивирующие потребности, направленные на достижения и успех) 	<ul style="list-style-type: none"> - Улучшение социального статуса - Улучшение личных условий жизни (как материальных, так и духовных) - Удовлетворение личных и общественных потребностей

⁴⁶ МакКоннелл К., Брю С. Экономикс: принципы, проблемы и политика / Пер. 16-го англ. Изд. – М.: ИНФРА-М, 2006. – XXXVI, 940 с.

Окончание табл. 5

Носители потребностей	Потребности	Мотивы
Специалисты, как индивиды	<p>Потребности по А. Маслоу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Физиологические потребности - Безопасность (финансовая и профессиональная) - Принадлежность к группе (трудовому коллективу) - Признание и самоутверждение (в малой группе) - Самовыражение (роль в малой группе) <p>Потребности по К. Альдерферу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Существование (личный аспект) - Связь (принадлежность к малой группе) - Рост (профессиональный аспект) <p>Потребности по Д. МакКлелланду:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Соучастие (принадлежность к малой группе) - Достижение (личный аспект) - Властвование (личный аспект) <p>Потребности по Ф. Гринбергу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Внешние потребности (не мотивирующие потребности, связанные с условиями труда) 	<ul style="list-style-type: none"> - Улучшение личных условий жизни (как материальных, так и духовных) - Удовлетворение личных и общественных потребностей

Так как, для удовлетворения потребностей людей, хозяйствующим субъектам необходимы ресурсы для производства товаров и услуг, то эти организации сами испытывают потребность в них. При этом потребности – безграничны, а факторы производства, – редки или ограничены. Следуя логике рассуждения, по аналогии можно предположить, *что потребности испытывают не только люди или организации, но и целые отрасли, являющиеся потребителями ресурсов.* Сравнительный анализ потребностей различных потребителей в совершенствовании профессиональных компетенций, как базы для развития ЧК и мотивов их носителей приведены в таблице 5.

Обобщая трактовки ресурсно-стоимостного и компетентностного подходов дефиниции «человеческий капитал» можно, таким образом, охарактеризовать его как *«сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются им в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда...»* [47], эффективности производства и, тем самым, влияют на рост уровня жизни.

Модели формирования ЧК. Авторы теории человеческого капитала разработали ряд методик расчетов, устанавливающих зависимость образования и экономического роста. В названных выше работах С. А. Дятлова проведен анализ моделей оценки издержек воспроизводства ЧК, предложенных Т. Шульцем, Л. Туроу, И. Бен-Поретом, а в работе [48] им предложены собственные модели. Они строятся по аналогии с моделями инвестирования в воспроизводство физического капитала с применением коэффициентов, учитывающих личную способность индивида увеличивать ЧК. Формирование человеческого капитала первоначально

⁴⁷ Смольянинов Н. Е. Управление в сфере дополнительного профессионального образования: Актуальные аспекты управления в области повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов (Монография). — Germany: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2012. – 214 p.

⁴⁸ Дятлов С.А. Информационный подход к разработке методики расчета экономической эффективности образования // Экономика образования. № 1, 2000.

осуществляется посредством обучения и оцениваются затратами времени конкретного человека. Затем инвестируются средства работника, его семьи, организаций, государства. Производство человеческого капитала, его распределение, обмен и потребление дают, таким образом, информацию об его движении, но не объясняют его характер.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что человеческий капитал, с одной стороны, рассматривается, как совокупность профессиональных способностей работника, а с другой, как издержки государства, организации, и самого работника на формирование и постоянное совершенствование этих способностей. Следовательно, ЧК оказывает влияние одновременно на статус отдельного человека, на уровень развития организации, членом которой он является, а через него - на уровень развития конкретной территории и всего общества.

Влияние качества ЧК на корпоративную структуру. Проблемы формирования корпоративной структуры на протяжении нескольких десятилетий являются актуальной темой научных исследований в области общего и стратегического управления. Дело в том, что определение количества организационных единиц, выбор и комбинирование механизмов координации их бизнес-процессов многогранны, часто противоречивы.

Связано это с тем, что корпоративная структура зависит от многих *факторов*:

- динамизма внешней среды и географического расположения фирмы;
- размера и степени диверсификации бизнесов и используемых технологий;
- этапа жизненного цикла компании, ее текущих и перспективных целей, используемых бизнес-стратегий;
- уровня корпоративной культуры и фирменного имиджа;
- уровня и степени формализации процессов согласования и контроля бизнес-процессов;
- уровня, степени стандартизации рабочих процессов, выпуска и *квалификации персонала* и др.

Развитие взглядов школ управления на корпоративную организационную структуру.

Анализ работ в области организационного проектирования показал, что взгляды на элементную структуру хозяйствующих субъектов менялись на протяжении всей эволюции развития науки об управлении деловой организацией и осуществлялись по следующим основным направлениям [49, 50],:

- *практика управления* (Тейлор Ф., Файоль А., Слоун А., Хьюллет Б. и Паккард Д., Уотсон Т., Якокка Л., Морита А. и др.);
- *теория менеджмента* (Вебер М., Мэйо Э., Барнард Ч., Саймон Г., Уэйк К., Марч Дж., Чандлер А., Гелбрейт Дж., Друкер П., Оучи У., Котлер Ф., Томпсон А. и Стрикленд А., Атос Э. и Паскаль Р. и др.).

Причины разногласий в подходах к проектированию организационных структур проявились достаточно явно в 50-е годы XX века в связи с преобладанием в научных взглядах двух, противоположных по методологической базе, концепций, рассматривающих оргструктуру с точки зрения *формальных отношений* членов организации, *институциональных принципов* их бизнес-взаимодействия.

⁴⁹ Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: ИНФРА-М, 2010.

⁵⁰ Питерс Т. и Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). М.: Прогресс, 1986.

Приверженцы школы «принципов менеджмента» фокус внимания концентрировали на *внутрифирменных механизмах прямого контроля* и вертикали управления (Файоль А., Гулик Л., Урвик Л.).

Представители другой научной школы сосредоточили свои исследования на вопросах *стандартизации труда сотрудников компании*. Но и здесь не обошлось без концептуальных коллизий. Последователи основоположника «научного менеджмента» Тейлора Ф. уделяли в своих исследованиях особое внимание *содержанию и стандартизации труда работников*. С другой стороны, приверженцы Вебера М. основывались на институциональном подходе, изучая, в основном, *«бюрократические» структуры и формальные правила поведения сотрудников*.

Но почти одновременно с названными концепциями, в 40-60-е гг. прошлого века формировалось третье научное направление – «школа человеческих отношений» (Ротлисбергер Ф., Диксон У.), представители которого выявили механизмы формирования *неформальных организационных структур*, которые противопоставлялись как механизмам прямого контроля, с одной стороны, так и механизмам стандартизации, с другой.

Научные исследования конца XX показали, что формальные и неформальные структуры могут проявляться друг в друге, взаимно дополняя и обогащая архитектуру организации. Вместе с тем появились работы, синтезирующие все разнообразие концептуальных подходов к построению организационных структур. В частности Минцберг Г., в работе [51] выделяет:

Во-первых, *пять механизмов координации*: взаимное согласование; прямой контроль; стандартизация рабочих процессов; стандартизация выпуска; стандартизация навыков и знаний (квалификация).

Во-вторых, *пять частей организации*: операционное ядро – основной производственный персонал – основание пирамиды управления; стратегический апекс – ее вершина; срединная линия – линейные руководители; техноструктура; вспомогательный персонал.

Заслугой Минцберга Г. является также то, что он обобщил основные теоретические аспекты организационного проектирования, изложенные в работах многих ученых XX в.:

1. *Концептуально описал механизмы функционирования организаций*, как в чистом виде, так и в различных комбинациях механизмов координации и частей фирмы, выявил их взаимную обусловленность.

2. *Сформулировал фундаментальные принципы и ключевые критерии группировки организационных единиц*.

3. *Описал функционирование систем контроля и планирования, а также инструменты координации частей оргструктуры в основных их формах* (функциональной, дивизионной и матричной).

4. *Достаточно подробно рассмотрел вопросы влияния на оргструктуру системообразующих факторов*: процессов децентрализации, размера и возраста организации, стадии ее жизненного цикла, типа производства, внешней среды и политической власти, а также роль человеческого поведения.

⁵¹ Минцберг, Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2004. – 512 с.

5. *Методологически точно и подробно описал конфигурации оргструктур* (простую структуру, механистическую и профессиональную бюрократию, дивизионную рыночную и товарную структуры, адхократию).

6. *Раскрыл роль и особенности стратегического управления в формировании корпоративной структуры.*

Междисциплинарные направления организационной науки о структуре. Не умаляя роли названных выше основателей научных парадигм, нельзя забывать и о том, что развитие взглядов на структуру организации не осталось без внимания таких *направлений организационной науки*, как: теории организации и систем, кибернетика и синергетика, которые дали толчок развитию ряда научных концепций теории организаций, организационного поведения, организационного проектирования. Заметный вклад в развитие научных взглядов на организационную структуру внесли зарубежные и российские ученые:

– в *теории систем*: Берталанфи Л. фон, Месарович М. Д., Заде Л., Акофф Р., Клир Дж., Калман Р., Ласло Э., Урманцев Ю. А. и др.);

– в *кибернетике и применении математических методов в экономике*: Нейман Дж. фон, Винер Н., Корнаи Я., Мако Д., Моррис У., Такахара И., Ховард Р., Глушков В. М., Клейнер Г. Б., Корбинский Н. Е., Гизатуллин Х. Н. и др.;

– в *синергетике*: Гленсдорф П., Клир Дж., Пригожин И., Стенгерс И., Хакен Г., Аршинов В.И., Жовтун Д.Т., Злобина С.Л., Шевелева С.С. и др.

– в *общей теории организации*: (Богданов А.А., Корениченко Р.А., Акулов В.Б. и Рудаков М.Н., Бурков В.Н. и Новиков Д.А. и др.)

– в *теории организаций*: Тейлор Ф., Файоль А., Вебер М., Гьюлик Л. и Урвик Л. и др. (классические теории организаций); Мэйо Э., Макгрегор Д., Арджирис К., Ликерт Р., Беннис В. и др. («школа человеческих отношений»); Вудворд Дж., Лоуренс П. и Лорш Дж. и др. (ситуационные теории организаций); Бернс Т. и Сталкер Дж., Лоуренс П. и Лорш Дж. и др. (технологические аспекты организационных структур).

Проблемы проектирования оргструктур, их реформирования и реструктуризации, реинжиниринга бизнес-процессов рассматривались в работах зарубежных ученых: Акоффа Р., Биромы М. и Нориа Н., Виссема Х., Гелбрейта Дж., Ротера М. и Шука Дж., Хаммера М. и Чампи Дж., Шеера А-В. и отечественных авторов: Алексеева Н. С. Антонова В. Г., Владимировой И. Г., Дикусаровой М. Ю., Крыжановского В. Г., Мазура И. И. и Шапиро В. Д., Одинцова М. В. и Ежкина Л. В., Приходько В. И., Репина В. В. и Елиферова В. Г., Тренева В. Н. и Ирикова В. А., Широковой Г. В., Тельнова Ю. Ф., Чаадаева В. К., Калашян А. Н. и др.

Системообразующие факторы бизнес-организации. Выше мы описали основные факторы, влияющие на конфигурацию организационной структуры. Далее мы проследили за тем, какие факторы, характеризующие структуру, выделяет Минцберг Г. (пять механизмов и пять частей организации). Дополняя эти аспекты, покажем, к каким выводам пришли другие исследователи, изучающие организацию, как социально-экономическую систему.

Так Питерс Т. и Уотермен Р. [52] рассматривают как взаимозависимые, по крайней мере, *семь переменных организации*: структуру, стратегию, состав работников, стиль управления,

⁵² Питерс Т. и Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). М.: Прогресс, 1986.

системы и процедуры, совокупность приобретенных навыков и умений, совместно признаваемые ценности (т.е. культуру), а также сильные стороны корпорации.

Паскаль Р. и Атос А., проводившие исследования в этом же направлении, пришли к похожим выводам [53]. Выражение данной идеи получило известность как *схема «7-S» компании McKinsey*. Название модели дано по первым буквам слов, обозначающих соответствующие факторы – «S» (*structure* (структура), *strategy* (стратегия), *systems* (системы); *shared values* (совместные, т.е. разделяемые всеми, ценностные установки), *skills* (сумма навыков, умений), *style* (стиль), *staff* (состав работников, т.е. кадры)). Необходимо отметить, что разработчики схемы «7-S» отмечают взаимозависимость всех без исключения факторов и их синергетическое влияние на структуру. Справедливо и обратное – сама структура оказывает определенное ответное влияние на них.

Другая схема со многими переменными известна, как «*алмаз Ливитта*», которая оказала значительный вклад в развитие знаний о структуре организаций, была предложена Ливиттом Г. Эта модель, в качестве системообразующих факторов бизнес-организации содержит: задачи, структуру, людей, информацию и контроль, среду. Очевидно, что все их нужно рассматривать достаточно широко.

Гелбрейт Дж. определил проектирование организации как поиск наиболее *эффективного сочетания ситуационных факторов (организационных переменных)* [54]: внешняя среда; технология работы; стратегический выбор в отношении целей; поведение работников.

Необходимо отметить, что рассмотренные выше схемы применимы для большинства организаций.

Анализ состава факторов, влияющих на конфигурацию организации. На наш взгляд, было бы целесообразно сгруппировать однотипные и повторяющиеся элементы представленных схем и дополнить их факторами, обусловленными функциями собственно организации и функциями управления в целом. На этом этапе, в качестве базовой модели предлагается использовать схему «7-S» компании «*McKinsey*». Ключевым элементом будем считать фактор «*структура*», основу которой составляет персонал организации (в контексте этой работы – ЧК, с присущими ему компетенциями).

Группировка факторов, влияющих на конфигурацию организации, представлена на рис. 5, анализ которого показывает, что структура компании, как совокупность механизмов координации и организационных единиц, проектируется решениями людей, входящих в стратегическую вершину вертикали управления исходя из текущих бизнес-целей, задач и стратегий организации. Процесс этот реализуется через механизмы взаимного согласования и прямого контроля. Стратегический апекс, силами работников, входящих в техноструктуру, устанавливают формальные институты функционирования организации.

Целевые установки и текущие задачи, а также бизнес-стратегии устанавливаются в зависимости от стадии жизненного цикла и размера организации, степени диверсификации бизнеса, внешнего окружения.

⁵³ *Pascale R.T., Athos A.G. The Art Japanese Management: Applications for American Executives N.Y.: Simon and Schuster, 1982.*

⁵⁴ *Galbreit J.R. Organisation Design / Addison-Wesley, 1977.*

Детерминирующие факторы структурообразования организации				Функции управления
Схема «Алмаз Ливингта»	Схема «7-S» McKinsey	Общий и стратегический менеджмент	Минцберг Г. «Структура в кулаке»	
Структура	Структура	Структура как совокупность механизмов координации и организационных единиц, Корпоративные институты (приказы и распоряжения), Взаимное согласование и прямой контроль		Организация
		Размер, стадия жизненного цикла организации и продукции, Степень диверсификации бизнеса		Планирование
Задачи	Стратегия	Цели и задачи, Стратегии, Качество	Стандартизация выпуска	Планирование
Люди	Совместные ценности (организационная культура, имидж организации)			Мотивация
	Стиль управления, Неформальные институты		Операционное ядро, Стратегический апекс, Срединная линия, Техноструктура, Вспомогательный персонал	
	Состав (штат) работников			
	Сумма приобретенных навыков		Стандартизация знаний и умений (квалификации)	
Информация и контроль	Системы и процедуры	Бизнес-процессы, Корпоративная информация, Корпоративные институты (технологии, стандарты, процедуры, регламенты и пр.)	Стандартизация рабочих процессов	Контроль, Учет, Анализ

} Миссия организации, Организация (как функция управления)

Внутренняя среда (сильные и слабые стороны организации)

Внешняя среда организации (возможности и угрозы рынка)

Географическое размещение,
Институты и динамизм внешней среды:
Ближнее окружение (потребители, партнеры, поставщики, конкуренты и др.)
Макроокружение (экономика, политика, законодательство, геоприродное влияние и др.)

Рис. 5. Факторы, влияющие на конфигурацию организационной структуры

Целевой функцией, как правило, являются показатели выпуска продукции (стандартизация выпуска), а, в конечном счете, максимизация экономической результативности бизнеса (прибыльности и рентабельности, а также их составных частей). Планирование осуществляется на уровнях стратегической вершины, линейного руководства и техноструктуры. Для реализации функции планирования персонал организации оптимизирует структуру бизнес-процессов, организует функционирование корпоративной информационной системы, а также

систем контроля и анализа. Достижению максимизации целевой функции служит и стандартизация рабочих процессов, реализуемая через систематизацию таких корпоративных институтов, как технологии и ноу-хау, стандарты, процедуры, регламенты и др.

Совместная деятельность, через механизмы мотивации, формируют общие ценности (элементы корпоративной культуры и имидж организации внутри коллектива), а, с учетом описанного выше взаимодействия, также неформальные институты и стиль управления.

Кроме того, стандартизация выпуска и рабочих процессов, в целях максимизации целевой функции, через используемые техники мотивации и оптимизации организационной архитектуры приводит к формированию штата сотрудников организации, обладающих совокупностью знаний и умений (квалификации), необходимых для их трудовой деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что квалификация персонала, как одна из ключевых характеристик человеческого капитала буквально пронизывает все механизмы координации на всех уровнях организационной конфигурации, а также способствует оптимизации целевой функции организации.

В заключение, считаем важным раскрыть содержание дефиниции *«профессионально-образовательный менталитет»*. Под менталитетом в широком смысле обычно понимают, как совокупность условий формирования характерных особенностей больших социальных групп (*масштаб массового сознания, менталитет экономически активного населения*), так и набор соответствующих характеристик конкретного человека (*масштаб индивида*). Кроме того в разных исследованиях делаются различные акценты на выбор либо национального, либо правового, возрастного, профессионального или образовательного менталитета.

В контексте данной статьи необходимо отметить, что формирование профессиональных предпочтений с учетом тенденций экономического развития является важной, но малоизученной проблемой в рамках фундаментальных исследований в области развития человеческого капитала. Сложность процессов становления и трансформации профессионального выбора связана, *в первую очередь*, со сложностью социально-экономических систем в целом, и их неотъемлемой составной части – человеческого капитала, на характеристики которого, в свою очередь, влияют профессиональный менталитет, мотивация и возрастные особенности его носителей. *Другая причина* сложности описания механизмов профессионального выбора связана с мультидисциплинарностью подходов к изучению феномена профессиональных предпочтений. *Третьей причиной*, которая определяет сложность описания устоявшихся профессиональных взглядов и моделей профессионального выбора на протяжении трудовой жизни, является многофакторное влияние на профессиональный менталитет внешней среды и неопределенность социально-экономических эффектов, порождаемых рынком.

В нашем случае профессионально-образовательный менталитет необходимо рассматривать как *сформировавшийся в процессе профессионального обучения и трудовой деятельности состав компетенций (знаний, умений, способностей), способствующий эффективному их использованию человеком при выполнении трудовых (профессиональных) функций*. Учитывая предшествующий анализ структуры человеческого капитала, можно выделить следующие основные детерминанты формирования профессионально-образовательного менталитета: *возраст, уровень образования, квалификация, а также мотивы*

и цели профессионального развития. Однако более точный набор факторов может быть описан лишь после проведения дополнительных исследований.

Таким образом, в данной статье систематизированы подходы к трактовке категории «человеческий капитал» который мы рассматриваем как *сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются им в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда, эффективности производства и, тем самым, влияют на рост уровня жизни, выражаясь, в том числе, и в уровне дохода индивида, и в росте показателей эффективности хозяйствующих субъектов.*

В статье также дана попытка осмысления категории «профессионально-образовательный менталитет» и определены основные детерминанты его формирования: *возраст, уровень образования, квалификация, а также мотивы и цели профессионального развития, состав которых может быть уточнен лишь в ходе дополнительных исследований.*