

the works of modern authors belonging to the Post-Soviet School of Critical Marxism – one of the main directions of modern theory of classical political economy in Russia – the specific, concrete historical content of property relations is firstly investigated. This content in the framework of this direction, inheriting the tradition of the “Tsagolovskaya” school of political economy, is connected through the system of production relations of a particular society. It is shown that both private and public forms of property have different socio-economic contents in historically different socio-economic systems – pre-bourgeois, bourgeois, post-capitalist. The author proposes political and economic systematization of patterns of property that are characteristic of the modern stage of economic development, which in the article is defined as late capitalism. These forms include not only different types of private and public property, but also transitional forms that contradictory combine private-capitalist and associated forms of appropriation. It is specially emphasized that public property is not reducible to state property and includes a special type of relationship – “ownership by everybody of everything”, which is characteristic of the sphere of co-creation. It is shown that in certain types of economy, state ownership can hide relations not only of public, but also of private-capitalist appropriation, as well as non-economic coercion. The contradictions of the transformation of property relations under the conditions of late capitalism and the most relevant practical problems associated with this are revealed.

The article includes a polemic dialogue of the author with representatives of the institutional direction and the works of George B. Kleiner.

Keywords: property, classical political economy, institutionalism, late capitalism, Marxism.

JEL classification: B51, B52, E60, H82, P14, P16, P26.

Manuscript received 04.05.2020

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ В КОНТЕКСТЕ СИСТЕМНОЙ ЭКОНОМИКИ¹

Д.А. Жданов

DOI: 10.33293/1609-1442-2020-4(91)-25-38

Одним из ключевых факторов, определяющих успех компании, обеспечивающих ее поступательное развитие, адаптацию к требованиям цифровой экономики, является человеческий капитал (ЧК) предприятия. В данной связи цель исследования обозначена как определение способов поддержки целостного и устойчивого роста компании на базе развития ее ЧК. Поскольку предприятие является открытой социально-экономической системой, методологической основой работы стала системная экономическая теория, позволившая представить деятельность компании как взаимодействие объектной, средовой, процессной и проектной систем. На базе данной концепции и с учетом традиционно решаемых компанией задач выделены четыре базовых функциональных комплекса, обеспечивающие устойчивость и воспроизводственные возможности предприятия, определены проблемы, реализуемые в их рамках, установлены требования к знаниям, навыкам и способностям персонала. Сопоставление кадровых ресурсов предприятия с особенностями решаемых с их помощью корпоративных задач позволило по новому сгруппировать элементы ЧК компании – в зависимости от влияния на отмеченные базовые подсистемы, обуславливающие целостность фирмы. Такая систематизация продемонстрировала взаимосвязь отдельных элементов ЧК пред-

© Жданов Д.А., 2020 г.

Жданов Дмитрий Алексеевич, д.э.н., доцент, ведущий научный сотрудник, Центральный экономико-математический институт РАН, Москва, Россия; djhdanov@mail.ru. ORCID 0000-0001-9372-2931

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, в контексте научного проекта № 19-29-07488.

приятия и результативности работы соответствующих комплексов. Тем самым определены вероятные кадровые причины отставания отдельных сфер деятельности компании и возможности их санации путем целевого воздействия на искомые элементы ЧК. Поскольку реализация предложенного подхода требует определения состояния корпоративного ЧК, а достоверность такой процедуры традиционно вызывает нарекания из-за объективных сложностей измерения, в статье предложена методика, рационализирующая оценку состояния исследуемых параметров. Она основана на ранжировании показателей ЧК в зависимости от точности отображения параметров объекта. Предложенный подход позволил определить инструменты мониторинга выделенных категорий ЧК, способы их наращивания и исправления ситуации в целом.

Ключевые слова: системная экономическая теория, предприятие, индивидуальный человеческий капитал, человеческий капитал предприятия, оценка человеческого капитала.

Классификация JEL: J24, M10.

ВВЕДЕНИЕ

Конкурентоспособность предприятия в существенной степени зависит от наличия у него уникальных преимуществ, ресурсов, компетенций, которые нельзя воспроизвести или заменить. Таким ценным, редким и трудно поддающимся копированию ресурсом является человеческий капитал (ЧК) предприятия, определяющий возможности его интенсивного развития. Задача формирования и рационального использования ЧК, увеличения его потенциала, что особенно востребовано в интеллектуальной экономике, остро стоит перед отечественными компаниями. Это связано, в частности, со снижением демографических показателей работоспособного населения, а также с невысоким качеством высшего и специального образования. Одновременно указанные обстоятельства снижают конкурентоспособность всей российской экономики, замедляют ее развитие.

Цель и задачи исследования. Ответы на отмеченные вызовы сопряжены с изучением механизмов функционирования ЧК, а также возможности влияния элементов такого капитала на результативность отдельных подсистем предприятия и состояния предприятия в целом. В данной связи целью настоящего исследования стало определение способов воздействия ЧК предприятия на деятельность его подсистем, а также обеспечение целостности и устойчивого роста всей компании.

В процессе достижения поставленной цели в работе применена следующая исследовательская логика. С одной стороны, поставлена задача – позиционировать предприятия в рамках системной экономической теории, рассмотреть подсистемы, обеспечивающие целостность функционирования фирмы. С другой – проанализировать элементы, формирующие ЧК предприятия, определяющие как его потенциал, так и направления воздействия. На основании полученных результатов планируется установить компоненты ЧК, обуславливающие полноценное функционирование отмеченных подсистем компании. Следующая задача – рассмотреть инструменты мониторинга состояния выделенных категорий ЧК и способы их наращивания, что позволило бы определить возможные кадровые причины рассогласования работы отдельных подсистем компании и пути исправления ситуации. В завершение предполагается продемонстрировать практическое применение полученных результатов.

Метод исследования. Поскольку ЧК оказывает воздействие на различные аспекты деятельности предприятия, на совокупность его производственно-хозяйственных и социальных задач, то в исследовании в качестве основного методологического подхода используется системная экономическая теория, определяющая парадигму интеграции экономических знаний. Она обращается к концепции системной устойчивости экономики и позволяет представить производственную систему как целостную часть окружающего мира, относительно устойчивую во времени и пространстве.

Настоящая статья ориентирована на экономистов и менеджеров, изучающих механизмы функционирования предприятий и влияние ЧК на результативность компаний, а также на руководителей, учитывающих такие взаимосвязи в практической управленческой деятельности.

АТРИБУТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ В РУСЛЕ СИСТЕМНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

Как отмечено во введении, методологической основой работы стала *системная экономическая теория*². В данной связи обобщим ее основные положения, актуальные для настоящего исследования.

В соответствии с указанной концепцией, деятельность любого экономического субъекта рассматривается как функционирование системы, наделенной универсальной основополагающей структурой, состоящей из четырех элементов (подсистем), отличающихся друг от друга наличием границ в пространстве (пространственная локализация) и (или) во времени (темпоральная локализация). В таком случае фундаментальная типология экономических систем на верхнем уровне классификации включает следующие базовые типы, отличающиеся своими пространственно-временными характеристиками (Клейнер, 2017):

- объекты (объектные системы) – ограниченные в пространстве и не ограниченные по времени существования системы;
- среды (средовые системы) – не ограниченные ни во времени, ни в пространстве;
- процессы (процессные системы) – не имеющие априорных территориальных (пространственных) ограничений и ограниченные во времени системы;

² Основные положения данной теории представлены в работах (Корнаи, 2002; Клейнер, 2010; Макаров, Бахтизин, 2013; Клейнер, Рыбачук, 2017).

- проекты или события (проектные системы) – ограниченные и в пространственном, и во временном смыслах внутри системы.

Предпосылкой устойчивого функционирования экономического субъекта, например региона, отрасли или предприятия, является сбалансированность его внутренней системной структуры, т.е. наличие комплекса подсистем объектного, средового, процессного и проектного типов, отражающих соответственно роль организационно-управленческих, социальных, технико-экономических и предпринимательских факторов. Полноценное функционирование такого субъекта требует согласования интересов групп, представляющих перечисленные факторы, и консолидации его подсистем.

Предприятие как социально-экономическая система характеризуется наличием совокупности имманентных подсистем, обеспечивающих устойчивость и воспроизводственный цикл компании (Клейнер, 2017). При этом важно, чтобы подсистемы были наделены достаточными ресурсами для сбалансированного функционирования. В русле рассматриваемой концепции базовой системной структурой любого предприятия является четырехэлементная конфигурация, включающая следующие идентификационные компоненты, соответствующие отмеченным факторам:

- административная сфера – руководство предприятием (представляет объектную систему);
- социальная сфера – взаимодействие работников предприятия (отражает средовую систему);
- технико-экономическая область – выполнение производственно-хозяйственных процессов (представляет процессную систему);
- предпринимательская сфера – реализация инвестиционных проектов (соответствует проектной системе).

Либо, если детализовать указанные четыре подсистемы в русле традиционно реализуемых компанией задач, можно выделить следующие комплексы, отвечающие за идентичность и целостность фирмы:

- институционально-организационный комплекс – руководство деятельностью предприятия, административно-управленческое взаимодействие, регламенты, определяющие отношения участников;

- социально-трудовой комплекс – трудовой коллектив предприятия, социальные отношения в подразделениях;

- имущественно-технологический комплекс – совокупность активов предприятия, а также производственных, воспроизводственных, распределительных и обменных процессов;

- бизнес-модельный комплекс – проекты развития предприятия, иные инвестиционные программы.

Придерживаясь принятого в работе системного взгляда, можно описать человека также с четырех ракурсов, учитывающих его локализацию в пространстве и времени. С одной стороны, он выступает как субъект, поддерживающий свой воспроизводственный потенциал, с другой – как гражданин, взаимодействующий с другими людьми и обществом в целом, с третьей – как работник, выполняющий производственные и распределительные операции, с четвертой – как предприниматель, инициирующий новые проекты. Указанные паттерны соответствуют отмеченной четырехкомпонентной типологии экономических систем: объект – среда – процесс – проект. Сотрудник компании в таком случае является структурным элементом, находящимся на базовом уровне системной вертикали.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Проанализируем теперь второй аспект исследования – свойства ЧК как фактора, в существенной степени определяющего деятельности компании. Становление концепции ЧК связано с желанием объяснить роль неосязаемых и неотделимых от человека акти-

вов в создании общественного продукта – по аналогии с материальными ресурсами. До сих пор ведется дискуссия о том, какие характеристики правомерно относить к ЧК, – только знания, навыки и компетенции, используемые человеком в производственных процессах, или также совокупность социальных, психологических, мировоззренческих и культурных свойств личности? Можно ли считать человеческим капиталом всю комбинацию приобретенных и природных свойств и способностей или только те, что способны приносить отдачу? Данная полемика нашла отражение в различии определений ЧК³.

В настоящей работе будем придерживаться расширенной трактовки ЧК, включение в его состав также совокупности личных качеств, социальных компетенций, ценностных ориентиров, которые могут оказывать влияние на результативность производительной деятельности. Данную позицию наиболее близко отражает следующее определение, принятое в настоящей работе: «Человеческий капитал – это знания, компетенции и свойства, воплощенные в индивидах, которые способствуют созданию личностного, социально-

³ Понимание ЧК как источника дохода отражено в следующем определении «человеческий капитал – это навыки, свойства и способности, которыми обладает индивид, позволяющие ему зарабатывать доход» (The Penguin Dictionary..., 2004, р. 36). Близкого взгляда придерживается Борис Генкин (2007, с. 97), отмечающий, что «человеческий капитал – совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества».

Михаэль Хандель (2003, р. 154), расширяя трактовку, отмечает, что современные работодатели ценят такие характеристики ЧК, как позитивный настрой, готовность к сотрудничеству и коммуникационные навыки, выше, чем число лет образования, оценки в аттестате и даже результаты формализованных тестов, специально разработанных для соискателей рабочих мест. Наталья Римашевская (2004, с. 24) трактует ЧК как «интегральную сумму таких составляющих, как здоровье, знание, культура и свобода личности».

го и экономического благополучия» (OECD, 2001, p. 18).

В свою очередь, термин «*корпоративный ЧК*» мы будем использовать для обозначения совокупного ЧК работников компании, используемого для достижения целей организации, приносящего ей прибыль. Причем не следует рассматривать корпоративный ЧК только как сумму ЧК работников (их знаний, опыта, поведения, отношения к предприятию и коллегам). Во-первых, здесь может дополнительно проявляется синергия совместного использования индивидуальных способностей (их взаимное усиление), впрочем, как и диссинергия (трудности полноценной реализации). Во-вторых, в компании как в экономическом субъекте востребованы и формируются собственные качества, обеспечивающие его функционирование и развитие, например корпоративная культура, интеллектуальная собственность, отношения с партнерами фирмы. Их носителем является коллективный ЧК фирмы.

Корпоративный ЧК со своей стороны также воздействует на индивидуальный капитал работника. Данное влияние осуществляется путем усиления имеющихся и формирования недостающих компонент, – так, осваивая новое оборудование, выполняя производственные задания, сотрудники совершенствуют навыки работы, приобретают профессиональные компетенции, расширяют социальные и интеллектуальные способности.

Говоря о месте ЧК в ряду иных факторов производства, следует отметить его ключевое значение. ЧК в существенной степени определяет успехи или неудачи компании. У предприятия могут быть здания, оборудование, но они не заработают, пока человек не начнет использовать их в своей деятельности, более того, чем производительнее он их применяет, тем большую отдачу получит фирма. Это наглядно видно на примере разработки и реализации инноваций, являющихся основой конкурентных преимуществ современной компании. Такие нововведения появляются именно благодаря креативным способностям

работников, поэтому успешные компании создают структуры, процессы и мотивацию, способствующие появлению новых идей.

Начнем анализ характеристик корпоративного ЧК с рассмотрения капитала отдельных работников, формирующих коллективный капитал предприятия. Элементы, образующие такой индивидуальный капитал, с учетом вариантов их интерпретации⁴ объединим в следующие категории:

- *капитал образования* (совокупность знаний, умений).
- *капитал здоровья* (анализ и поддержка здоровья);
- *социально-психологический капитал* (психологическая устойчивость, волевые качества, способность к налаживанию отношений с другими людьми и социальными институтами, к общественно полезной деятельности);
- *культурно-нравственный капитал* (ментальность, воспитание, этика, эмпатия),
- *профессиональный капитал* (квалификация, общие и специальные навыки, опыт);
- *интеллектуальный и творческий капитал* (креативность, способность к научно-исследовательской деятельности, изобретательству, рационализации, решению новых проблем);
- *организационный капитал* (способность к созидательному труду, мотивация к экономической деятельности, умение добиваться результата, ответственность, инициативность);
- *предпринимательский капитал* (способность к целеполаганию, нестандартному мышлению, новаторству, ориентация на поиск инновационных подходов, склонность к обоснованному риску).

Если сопоставить выделенные в предыдущем разделе четыре ипостаси деятельности человека как элемента системной вертикали

⁴ Разновидности трактовок элементов, составляющих индивидуальный ЧК, приведены, например, в (Смирнов и др., 2005; Бурикова и др., 2009).

и компоненты, формирующие его капитал, то можно определить их взаимное соответствие, что позволяет по-новому сгруппировать элементы индивидуального ЧК с учетом их системного позиционирования и оценить значение для развития потенциала сотрудников. Предлагаемое распределение представлено в табл. 1.

Как можно видеть, успешность реализации отдельных паттернов деятельности определяется соответствующим набором компонентов ЧК⁵. Иными словами, производственное поведение работника и, соответственно, его продуктивность определяются индивидуальными особенностями ЧК (имеющимися у него компонентами ЧК). Отталкиваясь от данного подхода, руководство предприятия может поддерживать или формировать определенные пропорции структурных элементов индивидуального ЧК работника, корректируя его производственное поведение. Примером может служить наем персонала. Его целесообразно проводить, учитывая наличие у кандидатов совокупности способностей, необходимых для занятия вакантной должности, или возможности их развития, что помогает, в частности, определить ориентиры дополнительного обучения.

⁵ Представленные паттерны являются базовыми. На практике используются, скорее, смешанные модели поведения, где исходные составляющие комбинируются в определенных соотношениях, меняющихся со временем и под воздействием экономических, социальных и психологических факторов.

Рассмотрим теперь влияние ЧК на функционирование четырех выделенных ранее подсистем компании. В данной связи возникает вопрос: какие функциональные задачи решаются в рамках каждой? Ответ на него, с одной стороны, позволяет увидеть место отмеченных комплексов в системе задач, решаемых компанией, а с другой, – определить требования к кадровому потенциалу предприятия. Именно необходимость урегулирования существующих производственных проблем предопределяет требования к опыту, знаниям, компетенциям и личным качествам работников организации. В результате выделим следующие задачи, решаемые в отмеченных сферах:

- *институционально-организационный комплекс* – осуществление административно-управленческих действий, направленных на достижение целей бизнеса, налаживание взаимоотношений подразделений и подсистем предприятия, контроль качества, мониторинг трудовых ресурсов и т.п.;
- *социально-трудовой комплекс* – налаживание продуктивного социального взаимодействия членов трудового коллектива, поддержание адекватной корпоративной культуры, установление психологического климата в коллективе;
- *имущественно-технологический комплекс* – обеспечение качественного и экономичного выполнения необходимых производственных и воспроизводственных процессов, ведения коммерческой деятельности;
- *бизнес-модельный комплекс* – подготовка и осуществление проектов развития

Таблица 1
Соответствие отдельных аспектов деятельности сотрудника компании компонентам индивидуального человеческого капитала

Составляющие (паттерны) деятельности сотрудника	Компоненты индивидуального ЧК
«Субъект»	Объектная: капитал образования и здоровья
«Гражданин»	Средовая: социальный, психологический и культурно-нравственный капитал
«Работник»	Процессная: профессиональный и организационный капитал
«Предприниматель»	Проектная: предпринимательский, интеллектуальный и творческий капитал

Источники: подготовлено автором.

предприятия, внедрения инноваций, модернизации социальной сферы, выхода на новые рынки, рационализации взаимоотношений с партнерами, реализации предпринимательских проектов.

Итак, отметив стоящие перед компанией задачи, оценим, какие знания, навыки, способности необходимы для их решения. В данной связи рассмотрим состав и содержание элементов, формирующих корпоративный ЧК.

В литературе встречаются различные подходы к его систематизации. Так, человеческий капитал компании, наряду с организационным (структурным)⁶, социальным⁷ и потребительским (отношенческим) капиталом, фигурирует в качестве составляющей интеллектуального капитала (знаний, накопленных компанией) – как нефизического ресурса создания добавленной стоимости (Армстронг, 2012; Маградзе, 2019; Samad, 2020). Но, поскольку содержание организационного, социального и потребительского капитала является продуктом творческой самореализации работников, приложением совокупности их знаний, умений и навыков, будем рассматривать такие капиталы согласно (Gratton, Ghoshal, 2003) как проявления корпоративного ЧК. В других работах, например в (Бородин, Шаш и др., 2013), обращается внимание на институциональные составляющие корпоративного ЧК. Трансформация ЧК предприятия в цифровой экономике, изменение его содержания в рамках Индустрии 4.0 отражены в (Zainutdinova, Khaziakhmetova, 2019; Ivanova et al., 2020; Flores, Lu, 2020).

В результате, обобщая, выделим следующие части, формирующие корпоративный ЧК:

⁶ Согласно (Youndt, 2000), организационный капитал представляет собой ассимилированные знания, которыми обладает организация, ее внутренние процессы и процедуры. Данный капитал иногда называют структурным капиталом (Edvinsson, Mallone, 2007).

⁷ Под социальным капиталом понимается «совокупность знаний, полученных благодаря сети взаимоотношений как внутри организации, так и за ее пределами» (Армстронг, 2012, с. 9).

- *структурный (организационный) капитал* представляет собой проявление организационного потенциала компании в виде системы управления, технологии, организационной структуры, корпоративной культуры, совокупного менталитета персонала и взаимосвязей внутри фирмы;

- *социальный капитал* характеризует межличностные взаимодействия в организации, выражающиеся в социальных связях, разделяемых ценностях, нормах, доверии и ответственности;

- *производственный капитал* охватывает совокупность методов решения задач, знаний, навыков, умений работников, используемых ими для ведения производственной деятельности;

- *капитал отношений (рыночный, партнерский)* представляет собой систему взаимовыгодных и доверительных отношений организации с партнерами (покупателями, поставщиками, конкурентами, органами власти, СМИ и т.д.), деловую репутацию, практику разрешения внешних конфликтов;

- *инновационный и интеллектуальный капитал* включает знания и компетенции, необходимые для будущего успеха, интеллектуальные активы, патенты, ноу-хау, лицензии.

Можно видеть, что корпоративный ЧК воплощается как в предметной (базы данных, лицензии), так и в нематериальной формах (нормы поведения, корпоративная культура, организационные коммуникации).

Ранее, говоря о четырех подсистемах предприятия, мы описали задачи, решаемые в рамках каждой из них; остановимся теперь на требуемых средствах. Сопоставив задачи, стоящие перед предприятием, и имеющиеся у него кадровые ресурсы выделим элементы ЧК, призванные решить отмеченные проблемы развития бизнеса. В результате можно объединить обозначенные элементы корпоративного ЧК в четыре категории, отличающиеся по степени влияния на базовые подсистемы, обеспечивающие целостность предприятия. Назовем данные компоненты, удовлетворяющие соответствующие потребности пред-

приятия: объектная, средовая, процессная, проектная, что отражает их пространственно-временную локализацию. Итоги такого проектирования отражены в табл. 2.

Поскольку решение задач в рамках каждой социально-экономической подсистемы осуществляется в существенной степени с помощью соответствующих элементов ЧК, именно их воздействие обеспечивает успешное поддержание сбалансированной внутренней структуры предприятия и его поступательный рост. Отмеченные взаимосвязи приведены на рис. 1, где отражено влияние компонент ов корпоративного ЧК на подсистемы предприятия.

Напомним, что согласно системной парадигме, которой следует настоящее исследование, предпосылкой устойчивого раз-

вития компании является согласованность его четырех идентификационных подсистем, их равная выраженность в стратегической перспективе предприятия. В случае отставания отдельных подсистем (что угрожает целостности компании) необходимо определить причины рассогласования и меры их активизации. Таким инструментом являются действия, направленные на усиление соответствующих элементов корпоративного ЧК. При этом на успешность деятельности предприятия, помимо кадровых ресурсов, могут влиять и другие основания, но с учетом предмета исследования ограничимся в работе анализом только данного определяющего фактора.

После фиксации отмеченных системных взаимосвязей возникает задача,

Таблица 2

Соответствие элементов, составляющих корпоративный ЧК, исследуемым подсистемам предприятия

Подсистемы предприятия	Компоненты корпоративного ЧК
Институционально-организационная	Объектная: структурный капитал
Социально-трудова	Средовая: социальный капитал
Имущественно-технологическая	Процессная: производственный капитал и капитал отношений
Бизнес-модельная	Проектная: инновационный и интеллектуальный капитал

И с т о ч н и к: подготовлено автором.

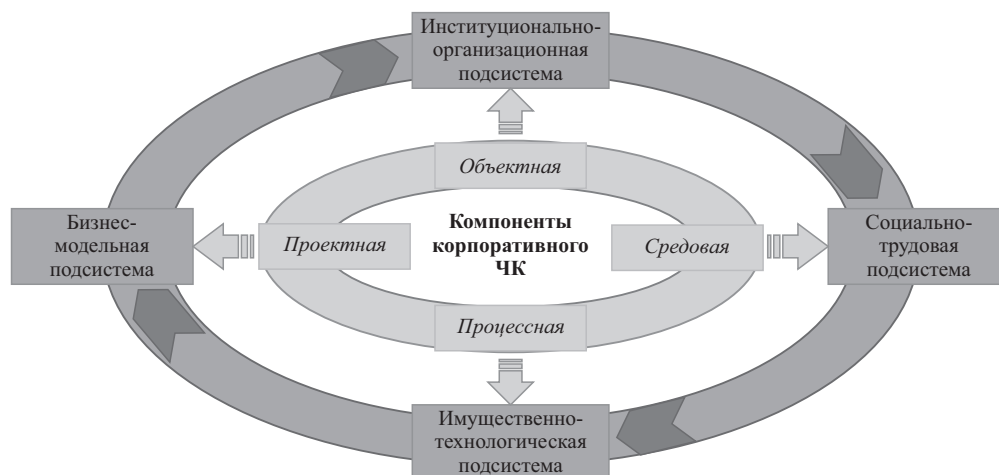


Рис. 1. Приоритетные направления воздействия элементов корпоративного человеческого капитала на подсистемы предприятия

И с т о ч н и к: подготовлено автором.

во-первых, корректно измерить и оценить существующий уровень корпоративного ЧК (нельзя управлять тем, что не определено), причем желательно – в разрезе его отдельных составляющих, а во-вторых, установить меры, направленные на развитие и накопление необходимых ресурсов. Рассмотрим возможные решения данной проблемы в следующем разделе.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Брайан Беккер отмечал: «Самое лучшее, что могут сделать менеджеры по кадрам, – разработать систему измерений, которая продемонстрировала бы влияние человеческих ресурсов на эффективность бизнеса». Они должны «понимать, каким образом фирма создает стоимость и как измерять процессы ее создания» (Becker, Huselid et al., 2001)⁸. Но существуют объективные сложности измерения уровня корпоративного ЧК, связанные с тем, что знания и способности слабо осязаемы (например, неясно как правильно определить способности работника). Более того, они не связаны непосредственно с осуществленными инвестициями, имеют инерционный характер (трудно оценить размер и сроки отдачи вложений). Поэтому приходится использовать метрики, имеющие опосредованный характер по отношению к ЧК и позволяющие судить о его состоянии по косвенным проявлениям. В данной связи Организация экономического сотрудничества и развития заявила, что «...в отношении человеческого капитала измеряется то, что можно измерить, а не то, что нужно измерять» (OECD, 1998).

Значительная часть моделей измерения ЧК появилась в 1980–1990-е гг. В качестве наиболее известных можно отметить следу-

ющие подходы, оценивающие вклад ЧК в результативность компании: систему сбалансированных показателей (Kaplan, Norton, 1996); расчет индекса человеческого капитала (компания Watson Wyatt (Watson Wyatt, 2001)); модель организационной эффективности (компания Mercer HR Consulting (Nalbantian et al., 2004)); модель приверженности (компания Sears, Roebuck & Co); модель совершенствования⁹ (Европейского фонда управления качеством (EFQM)). Каждый из отмеченных методов оценивает свой набор характеристик персонала, позволяющих судить об его влиянии на эффективность компании.

В настоящее время продолжается разработка инструментов оценки результативности вложения средств в человеческий капитал, расширяется состав индикаторов его состояния, поскольку многие вопросы измерения остаются открытыми¹⁰. Например, развернутый перечень обсуждаемых параметров представлен в ежегодном докладе «*Human Resource Financial Report*», подготовленном Saratoga Institute, включившим в список эталонных показателей оценки состояния человеческих ресурсов более 30 коэффициентов и индексов, объединенных в несколько базовых групп: организационная эффективность; структура человеческих ресурсов; компенсации; льготы; увольнения; кадровое обеспечение; обучение и развитие (Fitzenz, 2009).

Анализируя идентификаторы, используемые для определения состояния ЧК компании, можно увидеть, что их состав соответствует трем основным подходам к оценке капитала.

⁹ См.: <http://efqm-rus.ru/model-efqm>

¹⁰ В работе (Краковская, 2008, с. 48), где представлен обзор методов оценки ЧК компании, в заключение отмечается: «ни один из перечисленных подходов не может, на наш взгляд, претендовать на “звание” достаточно точного интегрального метода оценки человеческого капитала организации». А в (Bontis, 1999, р. 25) по данному поводу автор пишет: «Все эти модели страдают субъективностью, неопределенностью и недостатком надежности, поскольку не может быть уверенности в точности таких измерений».

⁸ Цитируется по: (Армстронг, 2012, с. 11).

С одной стороны, калькулируются затраты, направленные на формирование ЧК, увеличение его потенциала, способностей, например вложения в обучение персонала. Но нет гарантии, что они дадут ожидаемые результаты. С другой стороны, анализируется текущее состояние ЧК, например уровень необходимых свойств и компетенций персонала. Но факт их присутствие не означает, что компания обязательно получит эффект от этих обстоятельств. С третьей – состояние ЧК оценивается по результатам, по полученной отдаче. К таким показателям относятся увеличение производительности или добавленной стоимости. Это наиболее перспективный подход, поскольку в его рамках фиксируются не потенциальные возможности, а фактические проявления исследуемого объекта. Но здесь тоже есть сложности – трудно очистить полученные результаты от влияния других факторов. Как можно видеть, все способы оценки имеют свои недостатки, поэтому корректное измерение уровня ЧК компании и интерпретация результатов вызывают определенные затруднения¹¹.

Таким образом, достоверность измерения состояния корпоративного ЧК является насущной задачей. В данной связи в работе сформирован подход к систематизации параметров оценки, который, в отличие от существующих, ориентирован на учет точности отображения изучаемого объекта. Причем, учитывая используемый методический подход, задача – не только оценить состояние ЧК в целом, но и спроецировать полученные результаты на четыре выделенные системные компоненты ЧК.

С этой целью предлагается объединить существующие критерии оценки в четыре группы на основании двух признаков, характеризующих «качество» данных: точность

¹¹ Исследования, посвященные использованию трех отмеченных подходов в оценке национальных ЧК (Stroombergen et al., 2002, p. 4; Соболева, 2009), показали, что получаемые в их рамках результаты с учетом разнородности показателей и методов расчета, как правило, не совпадают друг с другом.

измерения (измеримые/трудноизмеримые¹²) и адекватность отражения исследуемой сферы (прямые/косвенные), что показано на рис. 2. Такая типизация позволяет, помимо учета чистоты атрибуции, степени связи данных с ЧК, отразить особенности мониторинга параметров ЧК, входящих в каждую группу.

Предложенная систематизация также облегчает распределение исследуемых критериев по очередности использования. Так, в первую очередь стоит опираться на показатели группы 1 как наиболее точные и симптоматичные, а в последнюю очередь – на группу 4 как наименее наглядную.

Рассмотрим примеры показателей, в наибольшей степени соответствующих каждой группе.

Группа 1. Параметры, непосредственно оценивающие отдачу от участия персонала в создании добавленной стоимости, в том числе:

- добавленная стоимость, полученная благодаря активности работника, сокращение материальных и (или) временных затрат, улучшение качества;
- увеличение производительности труда, выпуска, продаж.

Группа 2. Параметры, непосредственно оценивающие состояние ЧК, но обладающие не столь очевидным алгоритмом измерения:

¹² Термин «трудноизмеримые» характеризует сложность использования очевидных алгоритмов расчета для оцениваемых характеристик.

	Измеримые	Трудноизмеримые
Прямые	Группа 1. Измеримые, прямые	Группа 2. Трудноизмеримые, прямые
Косвенные	Группа 3. Измеримые, косвенные	Группа 4. Трудноизмеримые, косвенные

Рис. 2. Группировка показателей оценки состояния корпоративного человеческого капитала

Источники: подготовлено автором.

- объем реализованных бизнес-идей сотрудников, предложений, направленных на совершенствование бизнес-процессов, отдача от их внедрения;

- наличие дифференцированных, ориентированных на продуктивную работу методов вознаграждения и стимулирования персонала, социальных пакетов;

- уменьшение времени получения информации при возникновении сбоев.

Группа 3. К данной группе отнесем следующие параметры:

- увеличение стоимости нематериальных ресурсов компании (патентов, лицензий, изобретений, промышленных образцов, ноу-хау, товарных знаков), объем внедренных инноваций, коэффициент Тобина;

- текучесть персонала, регулярность оценки и аттестации персонала, наличие кадрового резерва по широкому кругу должностей;

- затраты на обучение сотрудников, число рабочих дней, отведенных на повышение квалификации персонала.

Группа 4. К данной группе относятся следующие позиции:

- согласованность действий при решении коллективных задач, усиление «гибких» навыков (коммуникаций, командной работы);

- удовлетворенность работников условиями труда, рост самоуважения, инициативности, улучшение эмоционального климата в организации (сокращение жалоб сотрудников, дисфункциональных конфликтов);

- степень доверия работников к руководству предприятия, лояльность к компании.

Как можно видеть, показатели, ориентированные на оценку элементов корпоративного ЧК, относящихся к процессной компоненте, относительно легко идентифицировать и контролировать, поскольку они представлены в большей мере в группе 1. Объектная, средовая и проектная компоненты ЧК в основном оцениваются совокупностью параметров, относящихся к группам 2 и 3, их сложнее измерять, и поэтому они требуют развернутого превентивного анализа. А вот

группа 4 в первую очередь ориентирована на мониторинг состояния средовой компоненты, что, с одной стороны, свидетельствует о трудности ее оценки, а с другой – о разноплановости проявлений и необходимости использования комплекса показателей, позволяющих точнее характеризовать ситуацию. Таким образом, различные компоненты корпоративного ЧК требуют собственного подхода к организации мониторинга.

Поскольку, учитывая особенности ЧК, обычно существует временной лаг между проведением кадровых мероприятий и получением ожидаемого результата, то для принятия своевременных решений следует наладить получение упреждающей учетной информации.

После организации полноценного и своевременного контроля состояния ЧК в компании следует определить действия, которые следует осуществить в случае отклонения проверяемых элементов ЧК от целевых значений или при превентивном наращивании необходимых способностей.

Основными путями увеличения и развития корпоративного ЧК являются следующие направления:

- отбор и наем наиболее подходящих, талантливых работников;

- адаптация и удержание сотрудников путем создания «комфортных» условий работы, корпоративной культуры, направленной в том числе на доверие, взаимодействие и согласованность работников;

- развитие работников путем обучения и воспитания;

- позиционирование сотрудников, обеспечивающее раскрытие их потенциала и участие в решении общекорпоративных задач, налаживание мотивации, направленной на формирование и раскрытие способностей, оценку вклада в повышение производительности.

Отдельные мероприятия, которые следует осуществить в рамках каждого из обозначенных направлений, планируется рассмотреть в рамках продолжения настоящего

исследования. Отметим только необходимость их привязки к отмеченным четырем компонентам корпоративного ЧК, что позволит сконцентрировать управленческие усилия на обеспечении полноценного функционирования соответствующих подсистем компании.

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

В завершение проиллюстрируем использование настоящего подхода с помощью практической ситуации. В компании N, деятельность которой изучал автор, обозначились проблемы во внутренних коммуникациях, руководство отмечало плохое горизонтальное взаимодействие работников. В частности, службы дублировали друг друга, автономно взаимодействуя с потенциальными партнерами, хотя можно было это делать согласованно. Такие действия отражались на качестве и сроках выполнения работ. В терминах настоящей статьи, недостаточно активно функционировала социально-трудовая подсистема. Успешность ее работы, согласно введенному подходу, обуславливают элементы корпоративного ЧК, объединенные в рамках социального капитала (межличностные связи, разделяемые нормы, доверие).

В данной связи была проведена оценка соответствующих компонент ЧК с помощью совокупности показателей, в первую очередь косвенного характера¹³. Она показала вероятную причину – дефицит таких межличностных составляющих, как доверие и координация действий сотрудников взаимосвязанных, но функционально обособленных подразделений. Для исправления ситуации было решено

осуществить мероприятия, направленные на усиление отмеченных элементов. К ним отнесены следующие шаги, связанные с развитием и позиционированием работников:

- введение KPI, учитывающих межгрупповые результаты, и премирования за их достижение;
- налаживание межгруппового обсуждения реализации принимаемых решений (регулярных совещаний с привлечением сотрудников различных служб);
- проведение тренингов образования команд;
- временное перемещение работников в смежную службу.

Совокупность действий позволила в итоге санировать ситуацию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результативность компаний в условиях растущей роли инноваций и цифровизации существенно зависит от уровня развития корпоративного ЧК, являющегося определяющим ресурсом интенсивного роста. В данной связи в работе исследовались способы совершенствования работы современной компанией с помощью ее ЧК.

На основании анализа характеристик экономических субъектов выделены четыре базовых функциональных комплекса предприятия, обеспечивающие его устойчивость и воспроизводственные возможности, определены задачи, решаемые в рамках каждого из комплексов, установлены требования к знаниям, навыкам и способностям персонала. Аналогичный системный взгляд применен к анализу деятельности работника как экономического субъекта, находящегося на нано-уровне системной вертикали. В результате зафиксированы четыре базовые составляющие его деятельности. Их соотнесение с элементами, формирующими индивидуальный ЧК, дало возможность объединить последние по

¹³ Рассматривались следующие аспекты: используемые в компании KPI и привязанные к ним методы мотивации; показатели аттестации и оценки персонала; эмоциональный климат; согласованность действий работников; направления обучения сотрудников.

степени влияния на ключевые стороны деятельности человека, определить первоочередные направления подготовки сотрудников.

Сопоставление кадровых ресурсов предприятия (характеризуемых показателями, определяющими ЧК предприятия) и решаемых с их помощью корпоративных задач позволило по новому сгруппировать элементы ЧК компании – в зависимости от влияния на четыре базовых комплекса, обеспечивающих целостность фирмы. На основе проведенной систематизации определен порядок воздействия элементов корпоративного ЧК на работу отдельных функциональных комплексов предприятия, на их санацию при рассинхронизации подсистем.

Для того чтобы оценить текущее состояние корпоративного ЧК, сформирован подход к его оценке, который, в отличие от существующих методов, ориентирован на учет точности отображения состояния исследуемого объекта, что является традиционной проблемой рассматриваемой сферы. Предложенная группировка параметров ЧК позволила также отразить особенности контроля выделенных компонент ЧК, распределить показатели оценки по первоочередности использования. В завершение отмечены основные инструменты наращивания корпоративного ЧК, которые следует привлекать для накопления необходимых способностей или корректировки элементов ЧК при их отклонении от целевых значений.

Список литературы / References

- Армстронг М. (2012). Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. СПб.: Питер. 832 с. [Armstrong M. (2012). *Human Resource Management Practice*. 10th ed. Saint Petersburg, Piter, 832 p. (in Russian).]
- Бородин А.И., Шаш Н.Н., Сорочайкин А. (2013). Человеческий капитал компании: проблемы идентификации // Основы экономики, управления и права. № 4 (10). С. 103–109. [Borodin A.I., Shash N.N., Sorochaykin A. (2013). *Company Human Capital: Identification Issues. Economy, Governance and Law Basis*, no. 4 (10), pp. 103–109 (in Russian).]
- Бурикова И.С., Коновалова М.А., Пушкина М.А., Юрьев А.И. (2009). Опыт психологического измерения человеческого капитала. СПб. [Электронный ресурс] Центр гуманитарных технологий. 16.12.2010. [Burikova I.S., Konovalova M.A., Pushkina M.A., Yur'ev A.I. (2009). *The experience of the psychological measurement of human capital*. Saint Petersburg [Electronic resource]. *Center for Humanitarian Technologies*, 16.12.2010 (in Russian).] URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/3251>
- Генкин Б.М. (2007). Экономика и социология труда. М.: Норма. 448 с. [Genkin B.M. (2007). *Economics and sociology of labor*. Moscow, Norma, 448 p. (in Russian).]
- Корнаи Я. (2002). Системная парадигма // Вопросы экономики. № 4. С. 4–22. [Kornai Ya. (2002). *System paradigm. Voprosy Ekonomiki*, no. 5, pp. 4–22 (in Russian).]
- Клейнер Г.Б. (2010). Новая теория экономических систем и ее приложения // Журнал экономической теории. № 3. С. 41–58. [Kleyner G.B. (2010). *The new theory of economic systems and its applications. Russian Journal of Economic Theory*, no. 3, pp. 41–58 (in Russian).]
- Клейнер Г.Б. (2015). Государство – регион – отрасль – предприятие: каркас системной устойчивости экономики России // Экономика региона. № 2. С. 51–58. [Kleyner G.B. (2015). *State – region – industry – enterprise: the framework of systemic sustainability of the Russian economy. Economy of Region*, no. 2, pp. 51–58 (in Russian).]
- Клейнер Г.Б., Рыбачук М.А. (2017). Системная сбалансированность экономики: монография. М.: Издательский дом «Научная библиотека». 320 с. [Kleyner G.B., Rybachuk M.A. (2017). *Systemic economic balance: Monograph*. Moscow, Izdatel'skiy dom “Nauchnaya biblioteka”, 320 p. (in Russian).]
- Клейнер Г.Б. (2017). Системная модернизация ответственных предприятий: теоретическое обоснование, мотивы, принципы // Экономика ре-

- гиона. № 13 (1). С. 13–24. [Kleyner G.B. (2017). Systemic modernization of domestic enterprises: theoretical justification, motives and principles. *Economy of Region*, no. 13 (1), pp. 13–24 (in Russian).]
- Краковская И.Н. (2008). Оценка человеческого капитала: измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. № 19 (124). С. 41–50. [Krakovskaya I.N. (2008). Assessment of human capital measurement and assessment of human capital of an organization: approaches and problems. *Economic Analysis: Theory and Practice*, no. 19 (124), pp. 41–50 (in Russian).]
- Маградзе А.Г. (2019). Человеческий капитал как элемент интеллектуального капитала: существующие индексы и методы его измерения и влияние на капитализацию отечественных компаний // Фундаментальные исследования. № 12–1. С. 224–232. [Magradze A.G. (2019). Human capital as an element of intellectual capital: existing indices and methods for measuring it and the impact on the capitalization of domestic companies. *Fundamental Research*, no. 12–1, pp. 224–232 (in Russian).]
- Макаров В.Л., Бахтизин А.Р. (2013). Социальное моделирование – новый компьютерный прорыв. Агент-ориентированные модели. М.: Экономика. 295 с. [Makarov V.L., Bakhtizin A.R. (2013). Social modeling is a new computer breakthrough. Agent Oriented Models. Moscow, Ekonomika, 295 p. (in Russian).]
- Римашевская Н. (2004). Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» // Российский экономический журнал. № 9–10. С. 22–40. [Rimashevskaya N. (2004). The human potential of Russia and the problems of “population savings”. *Russian Economic Journal*, no. 9–10, pp. 22–40 (in Russian).]
- Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. (2005). Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография. М.: Машиностроение-1; Орел: ОрелГТУ. 513 с. [Smirnov V.T., Soshnikov I.V., Romanchin V.I., Skoblyakova I.V. (2005). Human capital: content and types, assessment and stimulation: monograph. Moscow, Mashinostroenie-1, Orel, OrelGTU, 513 p. (in Russian).]
- Соболева И.В. (2009). Парадоксы измерения человеческого капитала. Научный доклад. М.: Институт экономики РАН. 50 с. [Soboleva I.V. (2009). Paradoxes of measuring human capital. Scientific report. Moscow, Institute of Economics RAS, 50 p. (in Russian).]
- Becker B.E., Huselid M.A., Ulrich D. (2001). The HR Scorecard: Linking people, strategy, and performance. Boston, Harvard Business School Press.
- Bontis N., Dragonetti N.C., Jacobsen K., Roos R. (1999). The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal*, vol. 17 (4), pp. 391–402.
- Edvinsson L., Mallone M.S. (2007). Intellectual capital: Realizing your company’s true value by finding its hidden brain power. New York, Harper Business, 351 p.
- Fitzenz J. (2009). The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance. New York, AMACOM/American Management Association, 312 p.
- Flores E., Xu X., Lu Y. (2020). Human Capital 4.0: A workforce competence typology for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management*, vol. 31 (4), pp. 687–703.
- Gratton L., Ghoshal S. (2003). Managing personal human capital: new ethos for the “volunteer” employee. *European Management Journal*, vol. 21 (1), February, pp. 1–10.
- Handel M.J. (2003). Skills mismatch in the labor market. *Annual Review of Sociology*, vol. 29, pp. 135–165.
- Ivanova I.A., Odinaev A.M., Pulyaeva V.N., Gibadulin A.A., Vlasov A.V. (2020). The transformation of human capital during the transition to a digital environment. *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1515 (3), 032024.
- Kaplan R.S., Norton D.P. (1996). The Balanced Scorecard. Boston, Harvard Business School Press.
- Nalbantian R., Guzzo R.A., Kieffer D., Doherty J. (2004). Play to your Strengths. New York, McGraw-Hill.
- OECD. (1998). Human Capital Investment: An international comparison. Paris, OECD.
- OECD. (2001). The Well-being of nations: The role of human and social capital. Paris, OECD.

- Samad S. (2020). Achieving innovative firm performance through human capital and the effect of social capital. *Management and Marketing*, vol. 15 (2), pp. 326–344.
- Stroombergen A., Rose D., Nana G. (2002). Review of the statistical measurement of human capital. Statistics New Zealand. Wellington.
- The penguin dictionary of economics. (2004). London: Penguin Books.
- Watson Wyatt Worldwide. (2001). Watson Wyatt's Human Capital Index: Human capital as a lead indicator of shareholder value. Washington: Watson Wyatt Worldwide.
- Youndt M.A. (2000). Human resource configurations and value creation: The mediating role of intellectual capital. Toronto. Annual Conference of the Academy of Management.
- Zainutdinova E., Khaziakhmetova G. (2019). Retrospective study of approaches to the definition of “human capital”. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, vol. 11 (8), Special Issue, pp. 1806–1809.

Рукопись поступила в редакцию 29.09.2020 г.

HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF SYSTEM ECONOMY

D.A. Zhdanov

DOI: 10.33293/1609-1442-2020-4(91)-25-38

Dmitry A. Zhdanov, Central Economics and Mathematics Institute, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia; djhdanov@mail.ru. ORCID 0000-0001-9372-2931

Acknowledgement. The paper is funded by the Russian Foundation for Basic Research within the framework of the scientific project № 19-29-07488.

One of the key factors that determine the success of the company and ensure its ongoing development, adaptation

to the requirements of the digital economy, is the human capital (HC) of the enterprise. In this regard, the purpose of the study is designated as identifying ways to support the integral and sustainable growth of a company based on the development of its human capital. Since an enterprise is an open socio-economic system, the methodological basis of the work is the systems economic theory, which made it possible to present the company's activities as the interaction of object, environmental, process and project systems. Based on this concept and taking into account the objectives traditionally pursued by the company, four basic functional complexes have been identified that ensure the stability and reproductive capabilities of the enterprise, the challenges that need to be overcome within such capabilities were identified, the requirements for the knowledge, skills and abilities of personnel were established. Comparison of the human resources of the enterprise and the features of the corporate tasks solved with their help made it possible to group the elements of the company's HC in a new way – depending on the impact on the noted basic subsystems that determine the integrity of the company. This systematization demonstrated the interconnection of individual elements of the enterprise's HC and the performance of the corresponding complexes. Thus, the probable personnel reasons for the lag in certain areas of the company's activity and the possibilities of their reorganization by targeted impact on the required elements of the HC were identified. Since the implementation of the proposed approach requires the determination of the status of the corporate HC, and the reliability of such a procedure traditionally raises criticism due to the objective difficulties of measurement, the article proposes a methodology to streamline the process of assessing the state of the parameters under study. The methodology is based on the ranking of HC indicators depending on the accuracy of displaying the parameters of the object. The proposed approach made it possible to determine the tools for monitoring the selected categories of human capital, ways to step them up and remedy the situation.

Keywords: systems economic theory, enterprise, individual human capital, enterprise human capital, human capital assessment.

JEL classification: J24, M10.

Manuscript received 29.09.2020