

DOI 10.31483/r-108022

Дзокаева Залина Майрамовна

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: развитие человеческого капитала имеет решающее значение для поступательного роста организаций, что делает его одним из важнейших экономических институтов. В связи с этим исследования человеческого капитала имеют важное теоретическое и практическое значение, особенно если речь идет о конкретных организациях. Данная глава монографии посвящена методологическим основам развития человеческого капитала. В ней подчеркивается, что развитие человеческого капитала организации в значительной степени зависит от сложившейся системы социально-трудовых отношений, особенно в отношении трудовых процессов и эффективности использования высокоинтеллектуальных работников. В главе рассматриваются различные виды и структура социально-трудовых отношений в современных организациях, а также факторы, влияющие на формирование институциональной модели социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: человеческий капитал, организация, институциональная модель, социально-трудовые отношения, типы социально-трудовых отношений, система социально-трудовых отношений.

Abstract: the development of human capital is crucial for the progressive growth of organizations, making it one of the most important economic institutions. In this regard, human capital research has important theoretical and practical significance, especially when it comes to specific organizations. This chapter is devoted to the methodological foundations of human capital development. It emphasizes that the development of an organization's human capital largely depends on the established system of social and labor relations, especially with regard to labor processes and the efficiency of using highly intelligent workers. The chapter considers different types and structure of social and labor relations in modern organizations, as well as

factors influencing the formation of the institutional model of social and labor relations.

Keywords: *human capital, organization, institutional model, social and labor relations, types of social and labor relations, system of social and labor relations.*

Российские предприятия зачастую отдают предпочтение финансовым ресурсам перед другими, такими как материальные, информационные и человеческие. Ориентация на быстрое получение прибыли в условиях вялой отечественной экономики усугубляет ситуацию, когда на первый план выходят требования к опыту работы, игнорируется потенциал личностного развития, накапливаются ошибки и неэффективные модели поведения.

Российские компании часто упускают из виду важность человеческого капитала. Рыночная среда подчеркивает необходимость количественных показателей, однако социально-экономическая оценка человеческих ресурсов как основной движущей силы развития и конкурентоспособности компании до сих пор не находит широкого признания у большинства руководителей. В результате оценка человеческого капитала в организациях пока не включена в экономический инструментарий многих менеджеров.

Управление развитием человеческого капитала в компании связано с поиском стратегий, направленных на повышение интеллектуального потенциала как отдельных сотрудников, так и организации в целом. Оно предполагает эффективное использование знаний и навыков персонала для достижения конкретных экономических целей, таких как увеличение прибыли, снижение затрат, повышение продаж продукции или услуг. Для обеспечения эффективности этого процесса крайне важно системно решать следующие четыре основные задачи:

1. Одним из ключевых шагов в управлении развитием человеческого капитала является оценка системы социально-трудовых отношений в современных организациях и понимание ее влияния на развитие человеческого капитала организации. Для этого необходимо проанализировать, как сложившаяся система

социально-трудовых отношений влияет на рост и потенциал человеческого капитала организации.

2. Оценка и интеграция человеческого капитала в общую институциональную структуру организационного капитала. Это предполагает оценку ценности и вклада человеческого капитала в более широком контексте всего капитала организации. Это требует признания и включения человеческого капитала в качестве фундаментального компонента институциональной структуры, формирующей общую структуру капитала организации.

3. Изучить внутренние механизмы, используемые организацией для использования, развития и накопления человеческого капитала. Это предполагает изучение различных процессов и стратегий, реализуемых в организации для эффективного использования, развития и накопления человеческого капитала. Это предполагает анализ действующих механизмов использования навыков, знаний и потенциала сотрудников, а также определение подходов к постоянному развитию и росту человеческого капитала в организации.

4. Выявить жизнеспособные экономические функции организации и сформулировать действенные рекомендации по повышению ценности человеческого капитала в конкретной компании. Это предполагает выявление ключевых экономических ролей и функций, выполняемых организацией, и определение вклада человеческого капитала в выполнение этих функций. Для этого необходимо разработать практические рекомендации и стратегии по максимизации стоимости человеческого капитала в организации, обеспечив его соответствие целям и задачам компании.

Анализ системы социально-трудовых отношений в организации обычно проводится по трем основным направлениям: субъекты социально-трудовых отношений, принципы и виды социально-трудовых отношений, структура вовлеченных субъектов. В качестве субъектов могут выступать отдельные сотрудники, рабочие группы со специфическими характеристиками (например, формальные или неформальные группы) или организация в целом.

На уровне сотрудников субъекты социально-трудовых отношений охватывают различные аспекты трудовой жизни работника, на которые влияют конкретные цели и задачи, стоящие перед ним. Кроме того, отдельные элементы стратегии и политики управления персоналом также могут рассматриваться как субъекты социально-трудовых отношений. К таким элементам можно отнести процессы аттестации, оценку эффективности труда, организацию труда, стратегии мотивации, методы разрешения организационных конфликтов, в том числе и трудовых.

Таким образом, анализ системы социально-трудовых отношений предполагает изучение субъектов, принципов и видов отношений, а также структуры, в рамках которой эти отношения функционируют. Он охватывает как трудовую жизнь отдельных сотрудников, так и более широкие стратегии и политику управления персоналом.

В предлагаемой концепции развития человеческого капитала организаций значительное внимание уделяется социально-трудовым отношениям, связанным с организацией трудовых процессов. В ней также признается важность эффективности труда персонала, занятого высокоинтеллектуальным трудом. Кроме того, в концепции признается значимость социально-трудовых отношений, связанных с вознаграждением за результаты труда, особенно в контексте создания нематериальных активов организации.

В экономике, где основой является частная собственность, достижение полного равенства между всеми участниками социально-трудовых отношений не представляется возможным. Это касается и различий между владельцами знаний и навыков и владельцами физического капитала в организации, причем последние зачастую присваивают себе значительную часть результатов, полученных в результате интеллектуальной деятельности, включая создание нематериальных активов, таких как интеллектуальная собственность.

Исходя из организационной формы, существующие типы социально-трудовых отношений можно разделить на три группы: инновационные, реакционные и промежуточные. Эти группы представляют собой различные подходы

к социально-трудовым отношениям в организациях, отражающие разный уровень адаптивности, открытости к изменениям, постепенности в освоении новых идей и практик.

Для обеспечения поступательного развития человеческого капитала организации необходимо создать модель социально-трудовых отношений, основанную в первую очередь на инновационных принципах и обладающую необходимой гибкостью для дальнейшего развития и модернизации. Без такой модели компании будет сложно эффективно управлять своим человеческим капиталом и использовать его потенциал.

В ходе анализа актуальных моделей социально-трудовых отношений было замечено, что на их формирование могут оказывать влияние различные факторы, в том числе и гендерные различия. Следовательно, важно определить круг факторов, влияющих на развитие организационной модели социально-трудовых отношений. Выяснилось, что конкретный набор факторов, формирующих ту или иную модель, и выбор соответствующих методов их регулирования определяются организационным контекстом каждой отдельной компании.

При изучении реальных моделей социально-трудовых отношений выяснилось, что на их развитие может оказывать влияние множество факторов, в том числе и гендерное неравенство. Следовательно, крайне важно выявить факторы, играющие роль в формировании организационной модели социально-трудовых отношений. Кроме того, выяснилось, что конкретное сочетание факторов, обуславливающих ту или иную модель, и выбор методов их регулирования зависят от организационного контекста каждой конкретной компании.

На становление внутриорганизационной системы социально-трудовых отношений влияет целый ряд факторов, в том числе:

1. Индивидуальные факторы:

- уровень образования;
- предпочитаемые модели поведения, в том числе оппортунистическое поведение;
- стили общения и взаимодействия;

- индивидуальные способности и навыки, такие как способность к обучению, творческий и интеллектуальный потенциал;
- мотивационные установки и системы личных целей;
- статус и положение в организации;
- тип личности и черты характера;
- социокультурные и ценностные ориентации;
- гендерные и возрастные различия;
- уровень физического и психологического здоровья.

Все эти индивидуальные факторы в совокупности способствуют формированию социально-трудовых отношений в организации.

2. Общеорганизационные факторы:

- организационная стратегия;
- организационная культура;
- тип организационной структуры;
- организационный генотип;
- специфика рабочих процессов;
- технологический и технический уровень;
- технологии и методы принятия решений;
- рыночная позиция компании;
- баланс между формальными и неформальными группами;
- формы институциональных отношений;
- виды институциональных трансакций;
- внутриорганизационный институциональный рынок;
- структура организационных коммуникаций;
- система мотивации;
- методы управления организационными знаниями;
- методы развития и обучения сотрудников;
- методы оценки сотрудников;
- деловой и социально-психологический климат в организации.

Эти общеорганизационные факторы оказывают существенное влияние на формирование системы социально-трудовых отношений в организации. Они охватывают такие аспекты, как стратегическое направление, культурные нормы, организационная структура, внедрение технологий, процессы принятия решений, позиционирование на рынке, модели коммуникации, системы мотивации, методы управления знаниями, подходы к развитию сотрудников, методы оценки деятельности и общая рабочая среда.

На развитие трудовых отношений влияют не только изменения в организационных структурах, но и субъективное восприятие происходящих институциональных изменений отдельными сотрудниками или группами, как формальными, так и неформальными. В результате модель социально-трудовых отношений, складывающаяся в организации, представляет собой совокупность конкретных обстоятельств и влияющих на них факторов. Это подчеркивает сложный и динамичный характер социально-трудовых отношений, когда взаимодействие внешних факторов и индивидуального восприятия формирует общую модель, существующую в организации.

Компания как институциональная единица состоит из индивидов, объединяющихся на основе выполнения определенных институциональных требований, которые устанавливают ограничения на их действия, нормы, средства и методы в достижении общей цели. Эти институциональные требования выступают в качестве объектов институциональных взаимодействий в организации. Они представляют собой набор необходимых ограничений для осуществления экономической деятельности, выполнение которых позволяет индивидам или группам оптимально достигать своих целей при сохранении относительной стабильности и экономического равновесия.

С течением времени накопление изменений в институциональных требованиях порождает противоречия между требованиями, сформированными предыдущим опытом, и требованиями, возникающими в новых условиях. Эти противоречия отражают эволюционирующий характер институциональных требований и необходимость адаптации к изменяющимся условиям.

Как институциональный продукт компания представляет собой такую форму согласования интересов, которая требует от индивидов или групп отказаться от некоторых аспектов своих личных или частных интересов. Такая динамика порождает институциональные противоречия внутри организации. Эти внутриорганизационные противоречия возникают из-за несоответствия между формально сложившимися и развивающимися отношениями между субъектами социально-трудовых отношений всех уровней. Они способствуют возникновению стимулов, влияющих на выбор благоприятных или неблагоприятных моделей экономического поведения.

Поскольку согласие или следование общим интересам субъектов предполагает отказ от личных интересов, это становится основным источником противоречий внутри организационного института. Противоречие между частными и общими интересами может проявляться в виде конфликтов между требованиями организации и потребностями институциональных агентов. Подавление частных интересов может привести к институциональным конфликтам между различными субъектами, вовлеченными в социально-трудовые отношения.

Таким образом, развитие институциональных противоречий в организации возникает в результате взаимодействия частных и общих интересов, что приводит к конфликтам и напряженности между различными субъектами социально-трудовых отношений.

Конфликты, возникающие на основе противоречий, разрешаются путем регулирования взаимодействий и предоставления всем участникам институционального процесса возможностей для достижения своих целей в рамках социально-трудовых отношений. Однако преодоление конфликта не всегда свидетельствует о достижении равновесия или согласовании интересов сторон. Сложившаяся модель социально-трудовых отношений, сформированная предпочтениями различных субъектов (включая формальные и неформальные группы внутри организации и отдельных индивидов), может по-прежнему навязывать определенные нормы и правила, которых вынуждены придерживаться отдельные индивиды или группы.

Принуждение к выполнению институциональных требований не устраняет глубинных противоречий, которые привели к конфликту. Разрешение одного противоречия часто порождает новые противоречия. Непрерывный институциональный процесс разработки модели социально-трудовых отношений предполагает постоянный поиск согласия, компромиссов, взаимных уступок участников (как групп, так и индивидов). Именно в ходе этого процесса происходит управление конфликтами и эволюция модели социально-трудовых отношений во времени.

Развитие модели социально-трудовых отношений происходит через разрешение институциональных противоречий, предполагающих согласование индивидуальных, групповых и корпоративных интересов и требований. В успешных организациях корпоративные институциональные требования имеют большое значение, даже если система социально-трудовых отношений строится преимущественно на инновационных принципах, использующих объединяющие идеи, ситуации или цели. Это способствует формированию психологической атмосферы, способствующей конструктивному взаимодействию сотрудников и трудовых коллективов в процессе решения поставленных задач.

Однако часто можно наблюдать, как общеорганизационные объединяющие идеи, ситуации или цели, способствующие эффективному сотрудничеству сотрудников с различными мотивационными и ценностными ориентациями, на деле могут противоречить истинным интересам и потребностям персонала, что приводит к усилению эксплуатации. Особенно ярко это явление проявляется в трудовых процессах работников, занятых высокоинтеллектуальным трудом. В современных организациях эта закономерность становится все более очевидной, что заставляет многих исследователей подчеркивать важность оценки существующей системы социально-трудовых отношений.

В качестве показателя для оценки социально-трудовых отношений обычно используется понятие качества трудовой жизни. В его основе лежит создание условий, оптимизирующих использование трудового потенциала человека. Например, качество трудовой жизни может быть повышено за счет реализации

программ обучения и возможностей карьерного роста, что может способствовать улучшению положения и статуса в организации.

С этой точки зрения развитие человеческого капитала действительно может способствовать значительному повышению качества трудовой жизни. Оно позволяет максимально раскрыть трудовой и интеллектуальный потенциал сотрудников, что приводит к заметному повышению производительности труда. Это, в свою очередь, приводит к улучшению финансовых показателей организации в целом.

Однако важно понимать, что эти факторы могут приводить и к повышению интенсивности труда и, как следствие, к эксплуатации работников. Особенно ярко это проявляется в компаниях, работающих в финансовом секторе, электронном бизнесе, интеллектуальной сфере.

В каждой организации формируется специфическая институциональная модель социально-трудовых отношений, сочетающая формальные и неформальные системы взаимодействий. Эта модель формируется под влиянием различных типов формаций. Поэтому важнейшее значение имеет регулирование и развитие социально-трудовых отношений, направленное на формализацию неформальной системы и постепенное устранение деструктивных практик ненасильственным путем. Такая трансформация требует формального закрепления приемлемых институциональных практик, стихийно возникших у субъектов социально-трудовых отношений, при постепенном отказе от деструктивных.

Устранение оппортунистических форм поведения возможно только в рамках организационного процесса институциональных изменений, когда такие формы поведения постепенно трансформируются в прогрессивные и инновационные модели. Формирование институциональной модели социально-трудовых отношений предполагает изменение ключевых процессов и структур управления, что приводит к смене набора организационных институтов. Эта трансформация может затрагивать весь организационный контекст, включая внутреннее содержание, трудовые процессы и процедуры принятия решений.

Успешной реализации институциональных изменений может способствовать внедрение прогрессивных технологий, позволяющих принимать важные организационные решения на основе реальных возможностей членов организации делать осознанный выбор и предпринимать конструктивные действия.

Предлагаемый подход к формированию инновационной модели социально-трудовых отношений будет способствовать трансформации индивидуальной компетентности в организационную. Суть концепции организационных изменений заключается в признании необходимости долгосрочных, целостных преобразований и развития внутри организации и ее членов. В результате управление развитием человеческого капитала в организации тесно переплетается с процессом совершенствования системы социально-трудовых отношений.

Признание значимости человеческого капитала для конкретных организаций обуславливает необходимость использования методологического подхода к его развитию. На основе созданной концептуальной базы можно предложить алгоритм управления развитием человеческого капитала в организации. Этот алгоритм включает в себя набор действий, направленных на обеспечение эффективного функционирования, роста и увеличения стоимости человеческого капитала в соответствии с целями и стратегией организации. Таким образом, в компании появляется новая управленческая функция, целью которой является накопление человеческого капитала и содействие его развитию, а также выявление и создание условий для распространения организационных знаний.

Для эффективного управления развитием человеческого капитала в организации необходим комплексный подход, включающий создание надежной системы оценки. Разработка и внедрение системы управления развитием человеческого капитала необходимы для максимизации стоимости компании. Однако важно отметить, что бизнес-модели реальных компаний могут существенно различаться, что не позволяет дать стандартизированный алгоритм управления развитием человеческого капитала. Тем не менее можно наметить общую последовательность действий в качестве отправной точки для создания организа-

циями собственной уникальной модели управления развитием человеческого капитала. Предлагаемая последовательность действий может включать в себя:

1) разработка программы развития человеческого капитала организации: это предполагает разработку комплексного плана, определяющего конкретные цели и стратегии развития человеческого капитала организации;

2) построение системы организационного развития и обучения: это подразумевает создание процессов и инициатив, направленных на повышение квалификации, знаний и возможностей сотрудников с помощью обучающих программ, семинаров, наставничества и других мероприятий по развитию;

3) разработка и внедрение системы управления знаниями: Эта система направлена на сбор, организацию и обмен знаниями в организации с целью содействия обучению, инновациям и принятию эффективных решений;

4) создание и развитие инструментов для повышения ценности человеческого капитала компании: Речь идет о внедрении политики, практик и стимулов, обеспечивающих признание и вознаграждение сотрудников за их вклад в общее дело, формирующих культуру постоянного совершенствования и мотивации;

5) разработка комплексной системы оценки человеческого капитала компании: Разработка и внедрение механизмов оценки эффективности, потенциала и общей ценности сотрудников, позволяющих принимать стратегические решения в области управления человеческим капиталом.

Следуя предложенной последовательности действий, организации могут заложить основу для управления развитием своего человеческого капитала в соответствии со своими уникальными потребностями и целями.

Список литературы

1. Шаш Н.Н. Человеческий капитал организации. Теория, развитие, управление / Н.Н. Шаш. – Саратов: Изд-во СГК, 2006. – 192 с. EDN QRTDOP

2. Шаш Н.Н. Трансформация организаций в турбулентной экономике / Н.Н. Шаш, А.И. Бородин // Журнал экономической теории. – 2012. – №3. – С. 154–161. EDN NPHPHF

3. Шаш Н.Н. Человеческий капитал компании: пути эффективности его использования / Н.Н. Шаш, А.И. Бородин, А.Н. Сорочайкин // Человек и труд. – 2013. – №8. – С. 50–54.

Дзокаева Залина Майрамовна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, ФГБОУ ВО «Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова», Россия, Владикавказ.
