

---

УДК 316.33

## СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

© **Татьяна Викторовна ГОЛЕВА**

Белгородский университет кооперации, экономики и права, г. Белгород, Российская Федерация, кандидат социологических наук, доцент, зам. зав. кафедрой социальной работы и психологии, e-mail: synergy7@mail.ru

© **Николай Семенович ДАНАКИН**

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Российская Федерация, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления, e-mail: synergy7@mail.ru

Проведен структурный анализ человеческого капитала организации. Выделены и описаны следующие его «составляющие»: здоровье персонала, образование сотрудников, профессиональный опыт, инновационная культура, профессионально-трудовая мобильность, мотивация, самоэффективность, социальное самочувствие, рабочее настроение.

*Ключевые слова:* человеческий капитал; здоровье; образование; профессиональный опыт; инновационная культура.

Человеческий капитал организации складывается из нескольких элементов и важнейшим из них является *здоровье персонала*, сотрудников.

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), «здоровье – это состояние физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов» [1; 2]. Таким образом, в здоровье выделяются три

компонента: физическое здоровье, душевное (психическое) здоровье и социальное здоровье. *Физическое здоровье* – это естественное состояние организма, обусловленное нормальным функционированием всех его органов и систем. *Психическое здоровье* характеризуется уровнем и качеством мышления, развитием внимания и памяти, степенью эмоциональной устойчивости, развитием волевых качеств.

Сложнее обстоит дело с определением *социального здоровья*. Если взять за основу его определение как социального благополучия, то возникает вопрос о содержании и параметрах этого благополучия. В числе таких параметров выделяются: 1) социальная интегрированность, т. е. интегрированность индивида в социум, принятие им его ценностей и норм; 2) адаптированность индивида к жизненной среде; 3) самореализация. Причем все три параметра взаимосвязаны: не может быть социального благополучия без социальной интегрированности, как и не может быть без самореализации [3].

Вместе с переустройством общества изменяются и взгляды на здоровье. Внимание перемещается с лечения заболеваний на их профилактику, достижение здоровья во всем его объеме, когда человек может радоваться жизни, полностью выявлять заложенные в нем потенции, осуществлять личностный рост и общественный прогресс [4]. Трансформации подверглось и самосохранительное поведение населения [5]. Низкий уровень самосохранительного поведения, характерный для дореформенного периода, проявлялся, прежде всего, в различиях между декларируемыми во время опросов нормами поведения в отношении здоровья и реальным поведением. В структуре жизненных ценностей здоровье занимало довольно высокое, в зависимости от возраста – третье или второе место [5]. При более глубоком рассмотрении оказывалось, однако, что ценность здоровья носила не фундаментальный, а инструментальный характер: здоровье для людей с низкими стартовыми возможностями являлось дополнительным жизненным ресурсом, средством для достижения других, более значимых целей. Например, для накопления денежных средств, или пенсионных льгот, или более быстрого роста карьеры, или ради приобретения квартиры или машины вполне нормальным считалось поехать зарабатывать деньги на север страны, в условия сурового климата, или пойти работать на вредное производство.

Еще одной «составляющей» человеческого капитала организации является *образование ее персонала (организации, сообщества и т. д.)*. В современных условиях, когда объем знаний увеличивается фактически каждые 5–8 лет, значимость образования растет

особенно высокими темпами. Сам экономический рост и рост потребления сегодня возможны, главным образом, за счет развития инновационного творческого труда. Уровень развития системы образования и эффективного использования образовательного потенциала населения в наиболее развитых странах мира обеспечивает до 40 % прироста валового национального продукта [6].

Исследователи «человеческого капитала» (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минсер и др.) изучали влияние сроков обучения работников, их навыков и способностей на заработную плату, эффективность и социально-экономический рост предприятий. Подтверждение правильности выводов и ознакомление с ними представителей бизнеса дали сильные импульсы для интенсивного развития сферы профессионального обучения на предприятиях стран Запада. Причем повышение общего и особенно профессионального образования не только давало прибыль предпринимателям, но и соответствовало в основном интересам работников, увеличивая их удовлетворенность трудом и производственную самоотдачу.

Заслуживают внимания расчеты эффективности человеческого капитала, проведенные Е.С. Гвоздевой и Т.А. Штерцер. Они определили, в частности, на сколько процентов изменится производительность труда, если величина объясняющей переменной изменится на 1 %. Например, при изменении уровня человеческого капитала на 1 % производительность труда вырастет на 3,8 %. При изменении отраслевой структуры в пользу сырьевых отраслей – на 0,072 % и т. д.

Наиболее примечательным результатом является то, что именно уровень человеческого капитала оказывает наибольшее влияние на производительность труда. Хотелось бы отметить, что увеличение человеческого капитала на 1 % в рамках полученных результатов означает, что число лет обучения рабочей силы должно вырасти в среднем всего на 1,5 месяца. Это кажется вполне посильной задачей при соответствующей мотивации и возможности доступа к образованию [7].

Человеческий капитал может быть приобретен как в процессе образования, так и в процессе труда, по мере накопления опыта. В этой связи целесообразно выделить еще одну важную составляющую человеческого капи-

тала – *профессиональный опыт, квалификацию, профессиональную культуру.*

Профессиональную культуру можно определить как интегративное свойство субъекта труда, включающее определенный уровень знаний, умений, навыков, творческих способностей, представлений о ценностях, нормах, принципах, образе поведения, которыми данный человек руководствуется в профессиональной деятельности, а также результат этой деятельности [8; 9].

ЮНЕСКО в качестве критерия эффективности подготовки специалиста указывает на его способность к быстрому обучению и освоению нового, что дает следующие преимущества: большую свободу в выборе работы и образа жизни, творческий подход, не связанный заданной технологией, более широкий взгляд на жизнь.

Характеризуя профессиональную культуру как «составляющую» человеческого капитала, обратим внимание на то, что в мире, по утверждению исследователей [10, с. 294], существуют два типа рабочих: европейский и американский.

Европейский тип – это высококвалифицированный рабочий, умеющий читать чертежи, рассчитывать время операций, трудозатрат, пользоваться самостоятельно базой приспособлений, знающий основы металловедения, сопромата и электротехники. То есть широкий профессионал своего дела. Американский тип рабочего – это специалист, пригодный для выполнения только определенных операций. Фактически это человек с конвейера Форда. Для него все расписано другими людьми: какой ключ взять, в какую сторону и сколько раз гайку провернуть.

В России до Великой Отечественной войны был распространен европейский тип рабочего, мастера на все руки. Но в войну погибло большое количество трудоспособных мастеровых мужчин. У станка их заменили женщины, подростки, представители интеллигенции, которые вынужденно переходили в рабочие, не имея к этому делу ни навыков, ни способностей. Поэтому появились наставники-технологи. Но война прошла, а ситуация не изменилась, восстановление рабочего потенциала у нас пошло по американскому пути: был опытный наставник, и были исполнители, обученные для определенных операций. То есть на заводах

обосновались технологи и рабочие, но в одном лице эти профессии уже не совмещались.

Уже во многих организациях стремятся эту традицию нарушить и повысить статус рабочего человека до уровня специалиста высокого класса [11, с. 136-143]. Естественно, зарплата такого рабочего должна расти опережающими темпами, да иначе профессионального человека, либо человека, который способен обучиться всему, что требуется при таком подходе, и не привлечешь. Создаются условия, чтобы рабочий действовал высокопроизводительно и качественно. Непосредственно на рабочие места передаются новые функции управления, нормирования, технологии. Помочь в реализации намеченного должны более жесткая дисциплина, новая форма оплаты труда, более понятное отношение людей к труду. Практически каждый, придя утром на рабочее место, должен знать свое сменное задание.

В состав человеческого капитала организации включается также *инновационная культура* персонала, которая выражает готовность персонала организации к нововведениям (инновациям), адекватное восприятие им предлагаемых и осуществляемых новшеств [12].

Инновационная культура (или инновационная готовность) персонала организации – сложное, многоуровневое образование. Следуя системному подходу к исследованию сложных социальных явлений, И.В. Конев выделяет в инновационной культуре персонала десять элементов: 1) информационный; 2) перцептивно-когнитивный; 3) ценностно-ориентационный; 4) мотивационный; 5) морально-нормативный; 6) социально-психологический; 7) ресурсный; 8) деятельностный; 9) технологический; 10) организационный [10, с. 294].

Эти элементы можно принять одновременно как эмпирические критерии оценки реального состояния готовности персонала организации к нововведениям. По каждому критерию предложено несколько операционных показателей-индикаторов (от 2 до 6). Всего таких показателей-индикаторов – 42.

Многие граждане России, по мнению зарубежных и отечественных аналитиков, обладают высокой творческой активностью: от нововведений в собственном хозяйстве до открытий в фундаментальной науке, но из-за

низкой инновационной культуры этот потенциал нации на протяжении многих веков используется на практике в весьма малом объеме. Поэтому подъем инновационной культуры в стране содержит в себе мощный потенциал экономического развития и духовного обновления нации.

Продолжая структурный анализ человеческого капитала организации, обратимся еще к одной его составляющей – к профессионально-трудовой мобильности персонала организации.

Как справедливо отмечает Н. Чеботарев, «помимо необходимого состояния здоровья, образования, профессиональной квалификации, личностных профессионально важных качеств, для носителя человеческого капитала становятся важными способность и возможность к профессиональной и территориальной мобильности» [8; 9].

Значимость профессионально-трудовой мобильности как составляющей человеческого капитала значительно возрастает в современных условиях, что связано с действием, по меньшей мере, трех причин.

Первая причина – непрерывное обновление производственно-трудовых процессов. Каждый год происходит обновление около 500 видов труда. Во всем мире примерно 42 % выпускников профессиональных учебных заведений меняет профессию в течение первых двух лет после окончания учебы [10; 13]. Вторая причина, связанная с первой – это необходимость непрерывного профессионального роста, повышения квалификации, освоения работниками новой техники и технологии. Третья причина – рост потребностей и профессионально-трудовых притязаний работников. Такой рост наблюдался везде и всегда, но наиболее интенсивно он идет в нынешних условиях – условиях появления и распространения возможностей для социальной самореализации и саморазвития работников.

Известно, что результативность и эффективность деятельности персонала организации и, следовательно, рост доходов зависят во многом от его заинтересованности в получении высоких результатов и снижении издержек, иными словами, от его мотивации.

*Мотивация* выступает важнейшим компонентом человеческого капитала, опреде-

ляющим его функционирование и использование.

Мотивация сотрудников организации может различаться *содержанием и направленностью*.

Содержание мотивации задается лежащими в ее основе потребностями. Имеется несколько подходов к их классификации. Наибольшую известность получила иерархическая классификация потребностей А. Маслоу, который упорядочил их по ценностной иерархии соответственно их роли в развитии человека [14, с. 91-92]. Основной идеей его классификации является принцип относительного приоритета актуализации мотивов, гласящего, что, прежде чем активизируются и начнут определять поведение потребности более высоких уровней, должны быть удовлетворены потребности низшего уровня.

Направленность мотивации определяется тем, чего добивается и к чему стремится сотрудник. Одни добиваются новых результатов и достижений – мотивация достижений; другие, напротив, руководствуются тем, что избегают достижений, новых результатов и т. п. – мотивация избегания; третьи ориентированы на сохранение достигнутого – мотивация сохранения. Таким образом, достижение, избегание и сохранение образуют три основных направления профессионально-трудовой мотивации.

Важное значение для понимания и характеристики мотивации персонала как «составляющей» человеческого капитала организации имеют также следующие ее параметры:

- широта, т. е. содержательное многообразие мотивов, определяемое множеством и разнообразием актуальных потребностей;

- временная ориентация. Мотивация может ориентировать человека или на настоящее (достижение сиюминутных успехов, склонность «жить одним днем» и т. п.), или на будущее (вложение физических и интеллектуальных сил в будущие успехи и т. п.);

- устойчивость, т. е. в соответствии с данным параметром мотивация может быть устойчивой, недостаточно устойчивой и неустойчивой;

- ситуационность – данный параметр выражает степень детерминированности мотивации персонала и сотрудников ситуациям. Мотивация одних сотрудников может быть

детерминирована в большей, у других – в меньшей степени этими ситуациями.

С мотивацией персонала как компонентом человеческого капитала тесно связана еще одна его «составляющая» – *самоэффективность сотрудников*, их вера в собственные силы [15, с. 236].

Высокая самоэффективность проявляется в стремлении сотрудников организации к успеху, к решению возникших проблем, новым начинаниям и быстрому восстановлению положительных эмоций после постигшей неудачи, в адекватном поведении в ситуациях неопределенности [16].

Чтобы быть уверенным в своих силах, человек должен, естественно, их знать и оценить в реальном деле. Он не знает, что может, пока не попробует. Эта истина очевидна. Но парадокс в том, что люди со средней и низкой самооценкой, как правило, и не стремятся пробовать, опасаясь отрицательных результатов. Такие во многом неправомерные опасения поддерживаются невысокой в отношении указанной группы работников общественной оценкой.

Известно, после неудачи, постигшей специалиста с низкой самоэффективностью, ухудшается качество выполняемой им работы. На лиц с высоким уровнем самоэффективности неудачи не оказывают такого действия. У первых преобладает пессимистическая реакция на неудачу, когда последняя расценивается как нечто непроходимое, а у вторых – оптимистическая. Неудача расценивается ими как временное явление, которое можно изменить. В сложных ситуациях, несущих негативные эмоции, люди, мало уважающие себя, обращаются к плохим воспоминаниям, в то время как уважающие самих себя в состоянии улучшить свое настроение положительными воспоминаниями, что в значительной степени сказывается на поиске выхода из затруднительной ситуации.

Люди с низким уровнем самоэффективности воспринимают ситуацию выбора, неопределенности, риска как угрожающую. Специалисты с высоким уровнем самоэффективности с большей готовностью рискуют и разрешают рискованные ситуации там, где это необходимо [17]. Как показали исследования, лица с высоким самоуважением мотивированы на эффективное выполнение про-

фессиональной деятельности более, чем специалисты с низким самоуважением [9, с. 684].

Продолжая структурный анализ человеческого капитала организации, обратимся еще к двум его «составляющим» – социальному самочувствию и рабочему настроению.

*Социальное самочувствие* персонала организации выражает: уровень социальной удовлетворенности; характер чувств, испытываемых перед будущим; жизненный настрой [18].

Социальная удовлетворенность человека включает, по меньшей мере четыре компонента: 1) удовлетворенность достигнутыми в жизни успехами; 2) удовлетворенность самим собой; 3) удовлетворенность своим окружением; 4) удовлетворенность жизнью в целом.

Чувства, вызываемые будущим, различаются в весьма широком диапазоне. Чаще всего выделяется семь характерных чувств, испытываемых перед будущим: 1) страх; 2) тревога; 3) неопределенность; 4) безразличие; 5) спокойствие; 6) надежда; 7) оптимизм [19]. Что касается жизненного настроения жителей, то предложена следующая его интерпретация. Во-первых, жизненный настрой может быть оптимистическим или пессимистическим [20]. Во-вторых, оптимизм, в свою очередь, может быть радикальным или умеренным. В-третьих, кроме оптимистического или пессимистического вариантов, жизненный настрой может быть также скептическим, аскетическим и упадническим. Таким образом, выделяется шесть возможных типов жизненного настроения: 1) умеренно-оптимистический; 2) радикально оптимистический; 3) пессимистический; 4) скептический; 5) аскетический; 6) упаднический.

Если социальное самочувствие выступает как устойчивое социально-психологическое состояние с довольно широкой предметной областью, то *рабочее настроение* – это, во-первых, достаточно мобильное состояние и, во-вторых, состояние, имеющее ограниченную область предметного определения – а именно, область профессионально-трудовой деятельности в организации.

Из многочисленных исследований и практических наблюдений известно, что настроение оказывает довольно ощутимое влияние на работоспособность человека, его

отношения с сотрудниками, трудовые успехи или, напротив, неудачи [2].

Таким образом, в ходе структурного анализа человеческого капитала организации выделены и предложены следующие его «составляющие»: 1) здоровье персонала организации; 2) образование сотрудников организации (общее и профессиональное); 3) профессиональный опыт, квалификация, профессиональная культура; 4) инновационная культура; 5) профессионально-трудовая мобильность; 6) мотивация; 7) самоэффективность сотрудников организации; 8) их социальное самочувствие; 9) рабочее настроение.

1. *Лисицын Ю.П.* Слово о здоровье. М., 1996.
2. *Иткин И.* Экономические результаты предприятия зависят по большому счету от настроения его работников // *Человек и труд.* 2003. № 6.
3. *Козлов В.Ю.* Совершенствование управления формированием здорового образа жизни учащейся молодежи: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Орел, 2007.
4. *Гильмундинов В.М., Казанцева Л.К., Тагаева Т.О.* Состояние здоровья населения России и причины его ухудшения // *ЭКО.* 2009. № 2. С. 125-148.
5. *Шилова Л.С.* Трансформация самосохранительного поведения // *Социологические исследования.* 1999. № 5. С. 85-99.
6. *Филиппов В.М.* Актуальные проблемы развития российской системы образования // *Право и образование.* 2000. № 4. С. 6-15.
7. *Гвоздева Е.С., Штерцер Т.А.* Человеческий фактор как фактор развития России // *ЭКО.* 2007. № 7. С. 134-138.
8. *Чеботарев М.* Человеческий капитал – неотъемлемый фактор экономического роста // *Маркетинг.* 2005. № 4.

9. *Майерс Д.* Социальная психология. СПб., 2005.
10. *Конев И.В.* Социальное управление организационными инновациями в развивающейся корпорации. Белгород, 2004.
11. *Бубенко И.А.* Профессионализм: гарантия качества // *Социологические исследования.* 2009. № 1. С. 136-143.
12. *Конев И.В.* Инновационная готовность персонала организации: диагностика и пути повышения. Белгород, 2001.
13. *Новиков А.М.* Профессиональное образование в новом тысячелетии // *Профессиональное образование.* 2002. № 6.
14. *Маслоу А.* Мотивация и личность. М., 1998.
15. *Данакин Н.С., Пятка С.Н.* Компаративный механизм социальной регуляции. Белгород, 2003.
16. *Кирьянова Е.* Влияние неадекватной самооценки на профессиональную активность специалиста // *Управление персоналом.* 2000. № 6.
17. *Larrik R.P., Josephs R.A.* Protecting the self from regret in risky decisions. Paper presented at the American Psychological Association Annual Convention. San Francisco, CA, 1991.
18. *Бурков В.В.* Социальное самочувствие населения как показатель качества его жизни (по материалам социологического опроса) // *Управление качеством жизни населения в муниципальном образовании: сборник научных работ.* Белгород, 2003.
19. *Конев И.В., Матвеев Д.Н.* Управление социальными ресурсами региона. Белгород, 2008.
20. *Муздыбаев К.* Оптимизм и пессимизм личности // *Социологические исследования.* 2003. № 12.

Поступила в редакцию 14.10.2012 г.

UDC 316.33

#### STRUCTURE OF HUMAN CAPITAL OF ORGANIZATION

Tatyana Viktorovna GOLEVA, Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Belgorod, Russian Federation, Candidate of Sociology, Associate Professor, Deputy Head of Social Work and Psychology Department, e-mail: synergy7@mail.ru

Nikolay Semenovich DANAKIN, Belgorod State Technological University named after V.G. Shukhov, Belgorod, Russian Federation, Doctor of Sociology, Professor of Sociology and Management Department, e-mail: synergy7@mail.ru

The structural analysis of the human capital of the organization is presented. Its following "components" are identified and described: health of personnel, education of personnel, experience, innovation culture, professional and labor mobility, motivation, self-efficacy, social well-being, working mood.

*Key words:* human capital; health; education; professional experience; innovation culture.