

УДК 331.101.262

*Л.М. Альбитер, О.С. Чечина****ФОРМИРОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ОТРАСЛЕВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ В ИНТЕРЕСАХ ЕЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

В статье исследуется специфика человеческого капитала отраслевой экономической системы. Показана цель использования институционального анализа при построении методологии управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы. Отмечается, что управление человеческим капиталом отраслевой экономической системы – это управление важнейшими ресурсами. Дано определение отраслевой экономической системы. Рассматривается важность применения системного анализа, экспертного метода, метода моделирования, метода прогнозирования и социологических методов анализа при формировании и использовании методологии управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития.

Ключевые слова: человеческий капитал, методология, управление, институциональный подход, отраслевая экономическая система, инновационное развитие, национальная экономика.

Современные исследования, как правило, связаны с процессами получения нетрадиционных знаний, установлением закономерностей и тенденций применительно к развитию экономических процессов и явлений, их логических взаимосвязей и установлением влияния отдельных факторов внешней и внутренней среды на возможные изменения изучаемых объектов. При этом важно учитывать те факты, что в последние десять лет метод и предмет экономики были изменены, и причем весьма существенно. Констатация данного факта требует применения совершенно новых методических подходов в рамках проведения анализа современных явлений в экономической среде.

Специфика рассматриваемого нами объекта анализа, а именно человеческого капитала отраслевой экономической системы, требует применения соответствующих методов изучения явлений, в основу которых следует положить институциональный подход, применительно к проведению анализа правил, мотивов и моделей экономического поведения, которые возникают непосредственно из различных взаимодействий отдельных индивидов, групп индивидов, выступающих в форме открытой экономической системы. Также следует учитывать ту совокупность факторов, что в не зависимости от природы институтов, в процессах управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы они будут принимать формы организационных ценностей, норм, неформальных и формальных правил, дифференцированных поведенческих стереотипов индивидов [5].

* © Альбитер Л.М., Чечина О.С., 2014

Альбитер Леонид Михайлович (alm063@mail.ru), *Чечина Оксана Сергеевна* (ChechinaOS@yandex.ru), кафедра экономики промышленности Самарского государственного технического университета, 443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244.

Необходимо также добавить, что базовые институты сегодня образуют ядро отраслевых экономических систем и представляют различные исторические инварианты, которые позволяют данным системам выживать, устойчиво развиваться, сохранять свою самодостаточность, а также целостность при осуществлении экономической эволюции внешней и внутренней среды без учета желания и воли конкретных участников отраслевой системы.

Следует также отметить, что специфическая методология изучения процессов управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы должна быть ориентирована на выполнение конкретной совокупности требований. Все это предполагает фиксацию основных понятий и концепций, применение аналитических подходов; использование специального инструментария, который позволяет построить различные прикладные модели, обеспечивающие проверку всех выдвинутых гипотез; наконец, необходимо провести эмпирическую проверку данных гипотез и реализовать их количественную оценку (измерение) [3].

Поэтому, методология управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы должна опираться на разработанный и применяемый сегодня применительно к институциональному подходу понятийный аппарат, позволяющий посредством фундаментальных предпосылок рациональности, характеристик факторов внешней среды и изучения особенностей по применению разных видов ресурсов сформировать систему объяснений достаточно широкого спектра экономических явлений, а именно: институты управления человеческим капиталом, ограниченная рациональность, оппортунистическое поведение, методы и механизмы управления отношениями, неформальные и формальные институты, сделки и прочие важные понятия, которые важны применительно к формализации рекомендаций по управлению человеческим капиталом отраслевой экономической системы.

Цель использования институционального анализа при построении методологии управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы связана с необходимостью обеспечения точного описания составляющих самой отраслевой системы как базового элемента матрицы национальной экономики, эмпирическое исследование структурных параметров современной системы посредством реализации принципов проведения системного анализа. Здесь следует исходить из понимания того факта, что управление человеческим капиталом отраслевой экономической системы – это управление важнейшими ресурсами, которые находятся в распоряжении отраслевой системы, поэтому проблемы применения и совершенствования человеческого капитала следует решать на основе рационального понимания сути отраслевой системы как современного институционального субъекта [1]. Важно также учитывать, что матрица национальной экономики – это модель базовых институтов, а также их определенное устойчивое сочетание, при котором они способны себя воспроизводить при реализации тенденций и закономерностей экономической эволюции. Последующие институты будут воспроизводить, развивать и обогащать «первичную модель», при этом ее сущность будет в полной мере сохраняться.

Поэтому в организационных процессах важнейшей функцией управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы все более становится активное участие данного капитала в реализации мероприятий по обработке и передаче информации: посредством специализированной информации работники отраслевой экономической системы с меньшими издержками покупают и перерабатывают сырье, производят и реализуют новые качественные продукты с высоким уровнем добавленной стоимости.

Данное положение полностью согласуется с высказываниями Коуза Р., который применительно к теории фирмы предлагает акцентировать все внимание на

исследовании процессов передачи информации, которые связаны с промышленным производством и эффективной продажей продукции. Здесь, применительно к данным высказываниям следует отметить, что важная предпосылка существования отраслевой экономической системы связана с минимизацией издержек при проведении транзакций информации, которые требуются для активного вовлечения человеческого капитала отраслевой системы в осуществление процессов промышленного производства и последующего сбыта изготовленной продукции.

В современных теоретических построениях отраслевой экономической системы чаще всего рассматривают различные сбалансированные системы, где большинство внутренних факторов средового влияния (персонал, технологии, ресурсы) оптимально скоординированы и распределены.

В тоже время, большинство руководителей продолжают не обращать внимание на тот факт, что отраслевые экономические системы являются, в значительной степени, человеческими сообществами [4]. Тем не менее успех достигается в ходе осуществления эффективных взаимодействий указанных внутренних переменных, что обеспечивает отраслевой экономической системе достижение своих поставленных задач на целевых рынках. Анализ современной организационной практики показывает, что эффективное функционирование отраслевой экономической системы зависит от большего числа самых различных факторов, но ключевым фактором, приводящим в движение отраслевую экономическую систему, является человеческий капитал.

Новым взглядам на отраслевую экономическую системы соответствуют разработанные в конце 90-х годов принципы управления, рассматривающие человека как важный организационный ресурс и уделяющие повышенное внимание реализуемым в отраслевой системе действия по созданию условий, необходимых для формирования и развития творческого и интеллектуального потенциала работников и улучшение их способности к совместной и эффективной работе в интересах инновационного развития самой отраслевой системы.

Все это стимулирует и приводит к росту интереса к построению соответствующих организационных культур, повышению уровня демократизации процедур управления человеческим капиталом, развитию системы разнонаправленных коммуникаций, планомерному внедрению новых норм и образцов организационного поведения (включая и проявление доверия и честности к сотрудникам и коллегам, к применению, прежде всего, делегирующего стиля при руководстве отраслевой системой), т. е. организационным действиям, которые непосредственно могут влиять на выбор комплексной стратегии экономических действий и рациональных экономических выборов.

В этих условиях, отраслевая экономическая система как базовый институт будет представлять из себя совокупность устойчивых отношений членов данной системы, что позволит сформировать упорядочение и согласованное их взаимодействие посредством формально принятых или неформально допущенных существующих правил и норм, в соответствии с которыми отраслевая система обладает механизмами эффективной реализации поставленных целей и задач перспективного развития. Причем можно выделить **несколько различных типов правил, которые могут быть реализованы в отраслевой экономической системы: правила, чье действие можно наблюдать, но никогда не зафиксировать в словах; ряд правил, которые зафиксированы в словах, но их существовавшие происходит неявным образом (фактически их нельзя наблюдать); правила, которые целенаправленно были созданы и внедрены в комплекс отношений в отраслевой экономической системе и потому данные правила облечены исключительно в виде различных слов [2]. Фактически, управление**

человеческим капиталом в отраслевой экономической системе находится между инстинктами и разумом, что выражается в ежедневных действиях работников: обычаях, привычках, неформальных действиях работников [6].

Отсюда, отраслевая экономическая система — это совокупность неформальных или формальных правил, которые создаются ее работниками, а также совокупность рациональных механизмов, которые обеспечивают соблюдение указанных правил посредством использования методологии управления человеческим капиталом отраслевой системы. Однако отраслевая экономическая система как институт, в котором применяется определенный набор норм и правил не всецело определяет экономическое поведение своих работников (тогда хватило бы изучения самих норм и правил). Здесь управление человеческим капиталом лишь ограничивается набором альтернатив, в рамках которых работники могут выбирать исходя из своих индивидуальных целей, которые не должны противоречить целям инновационного развития отраслевой экономической системы. Более того, работники могут выбирать между различными правилами, что естественно связано с реализацией идеи внутреннего институционального рынка в отраслевой системе. Это позволяет изучать в динамике процессы инновационного развития отраслевой экономической системы.

Поэтому изменение сути отраслевой экономической системы как института происходит планомерно по факту накопления определенных практических знаний и опыта реализации разных типов взаимосвязей применительно к процессам достижения целей инновационного развития самым оптимальным способом. Как результат, важным участником институциональных изменений отраслевой экономической системы становится работник, которые принимает решения и выбирает альтернативы их достижения с учетом его субъективного восприятия внешней и внутренней среды. При этом факторы изменений могут стать возможностями поскольку они воспринимаются работниками, которые уполномочены принимать самые важные решения в области инновационного развития отраслевой экономической системы. Данные решения вытекают из всех происходящих изменений внешней среде, а также обусловлены опытом, знанием и объединением данных факторов в определенных мысленных конструкциях при реализации функций и мероприятий по управлению человеческим капиталом отраслевой экономической системы. Следует также отметить, что накопление знаний и опыта часто ведет к построению рациональных моделей, обеспечивающих осмысление окружающей среды самыми активными работниками отраслевой экономической системы. Далее подобные модели позволяют вносить изменения в решения, которые выбираются из имеющихся возможностей обеспечения инновационного развития отраслевой экономической системы.

Отсюда, построение методологии управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития — это определение, а также разграничение отдельных областей повышения экономического потенциала системы при выборе работниками и их группами альтернативных решений, которые разрабатываются и осуществляются на основе различных институциональных сделок. Поэтому управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы следует рассматривать как активное и целенаправленное воздействие на совокупность организационных процессов в отраслевой системе. Все это объясняет важность применения системного анализа, экспертного метода, метода моделирования, метода прогнозирования и социологических методов анализа при формировании и использовании методологии управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития.

Задача применения системного анализа при исследовании процессов управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы связана с соединением в единое и неразрывное целое значительного числа компонентов (подсистем, элементов, взаимосвязей, блоков), необходимых для принятия, а также обоснования альтернативных решений, связанных с развитием и эффективным управлением человеческим капиталом отраслевой системы и его различными производными формами. Поэтому значимость применения системного анализа при решении проблем эффективного управления человеческим капиталом связана с комплексным рассмотрением условий, где происходит формирование и функционирование человеческого капитала. Системный анализ широко применяется в рамках разработки комплексных целевых программ по развитию человеческого капитала отраслевой экономической системы.

Необходимость использования экспертного метода связана с тем, что измерение человеческого капитала строится посредством коллективных экспертных суждений по факту обобщения отдельных индивидуальных мнений приглашенных экспертов. Применение фактической достоверной информации, например, о стоимости привлечения человеческого капитала в отраслевую экономическую систему, позволяет руководству отраслевой системы обоснованно оценить развитие человеческого капитала и принять необходимое правильное решение, связанное с будущим периодом.

Реализация метода моделирования в рамках исследования процессов управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы позволит показать особенности и важные признаки человеческого капитала, проанализировать различные внутренние причинно-следственные и структурные связи, условия и закономерности в развитии человеческого капитала, идентифицировать производные формы человеческого капитала. Использование указанного метода позволит: понять многообразие факторов и взаимосвязей, которые влияют на управление человеческим капиталом; обосновать различные причинно-следственные зависимости, изучить основные и вспомогательные процессы управления человеческим капиталом; синтезировать на уровне модели стратегии эффективного управления человеческим капиталом и оценить целесообразность их возможность их практической реализации.

Реализация метода прогнозирования позволит получить качественные и количественные характеристики будущего состояния и эффективности осуществления процессов управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы, обосновать сроки, средства и способы перехода к будущему требуемому состоянию человеческого капитала.

Также важно использовать социологические методы при проведении анализа процессов управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы. Здесь результаты исследований имеют существенный интерес и с позиций оценки уровня эффективности стратегии управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы.

Библиографический список

1. Айвазян С.А., Афанасьев М. Ю. Методология оценки человеческого капитала компании (на примере научной организации): препринт. М., 2011. 56 с.
2. Антоненко В.В., Караулова Н.М. Детерминация конкурентоспособного человеческого капитала: монография. Волгоград: ВолГУ, 2006. 131 с.
3. Ларионов Г.В. Человеческий капитал как основа формирования современных высокотехнологичных предприятий: науч. изд. М., 2011. 155 с.

4. Роль человеческого капитала в инновационном становлении России : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 22–24 ноября 2006 г. Казань : ТИСБИ, 2006. 280 с.
5. Шевцов П.А. Человеческий потенциал как основной фактор инновационного развития экономики (статистический аспект): монография. М. : РГТЭУ, 2011. 195 с.
6. Hayek F. *New Studies in Philosophy, Politics, Economics and the History of Ideas*. Chicago, 1978. 297 p.

References

1. Aivazyan S.A. Methodology of estimate of human capital of a company (on the example of a scientific organization): preprint. M., 2011, 56 p. [in Russian]
2. Antonenko V.V., Karaulova, N.M. Determination of competitive human capital: monograph. Volgograd, Volgu, 2006, 131 p. [in Russian]
3. Larionov G.V. (2011). Human capital as a basis of formation of modern high-tech enterprises: scientific publication. M., 2011, 155 p. [in Russian]
4. Role of human capital in the innovative establishment of Russia: *Materials of International scientific and practical conference, 22-24 November 2006*. Kazan, TISBI, 2006, 280 p. [in Russian]
5. Shevtsov P.A. Human potential as a major factor of innovative development of economy (statistical aspect): monograph. M., RGTEU, 2011, 195 p. [in Russian]
6. Hayek F. *New Studies in Philosophy, Politics, Economics and the History of Ideas*. Chicago, 1978. 297 p.

*L.M. Al'biter, O.S. Chechina**

FORMATION OF METHODOLOGY OF MANAGEMENT BY HUMAN CAPITAL OF INDUSTRY-SPECIFIC ECONOMIC SYSTEM IN THE INTERESTS OF ITS INNOVATIVE DEVELOPMENT

The specificity of human capital of industry-specific economic system is investigated. The purpose of the use of institutional analysis in the construction of methodology of management by human capital of industry-specific economic system is shown. It is noted that the management by human capital of industry-specific economic system is the management by essential resources. The definition of industry-specific economic system is given. The importance of application of system analysis, expert method, method of modeling, forecasting methods and sociological methods of analysis in the formulation and use of methodology of management by human capital of industry-specific economic system in the interests of its innovative development is viewed.

Key words: human capital, methodology, management, institutional approach, industry-specific economic system, innovative development, national economy.

* *Al'biter Leonid Mikhailovich* (alm063@mail.ru), *Chechina Oksana Sergeevna* (ChechinaOS@yandex.ru), the Dept. of Industrial Economics, Samara State Technical University, Samara, 443100, Russian Federation.