

Интернет-журнал «Наукоеведение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/vol9-2.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/44EVN217.pdf>

Статья опубликована 07.04.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Бежовец А.А., Акимочкина Т.А. Комплексная диагностика состояния человеческого капитала организации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/44EVN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.52

Бежовец Андрей Александрович

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», Россия, Барнаул
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: bezhovet@bk.ru

Акимочкина Татьяна Алексеевна

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», Россия, Барнаул
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: akimochkina@mail.ru

Комплексная диагностика состояния человеческого капитала организации

Аннотация. Авторами представлен комплексный подход к диагностике состояния человеческого капитала организации. Дано определение понятию «диагностика состояния человеческого капитала организации». Обоснована необходимость диагностики наряду с традиционной оценкой участия человека в процессе производства. Выделены цели, которые достигаются при проведении диагностики состояния человеческого капитала организации. Представлен набор основных принципов, которыми, по мнению авторов, необходимо руководствоваться при проведении диагностики состояния человеческого капитала. Основными принципами являются принцип эффективности использования человеческого капитала, принципы комплексности, синергии, непрерывности, сопоставимости результатов и принцип практической значимости. Диагностика состояния человеческого капитала позволяет реализовать как стратегические цели организации, так и оказывает влияние на состав и структуру затрат организации в целом. Авторами также представлена типология видов диагностики состояния человеческого капитала по основным признакам, дана краткая характеристика выделенных видов диагностики. Комплексная диагностика состояния человеческого капитала организации позволяет определить причины отклонений показателей и характеристик состояния человеческого капитала организации от заданных критериев, разработать меры по устранению отклонений, следовательно, оптимизировать состояние человеческого капитала согласно определенным критериям. Данный подход позволяет всесторонне оценить состояние человеческого капитала как основного ресурса организации, определяющего ее конкурентоспособность.

Ключевые слова: человеческий капитал; диагностика; диагностика состояния человеческого капитала; цели диагностики человеческого капитала организации; принципы диагностики человеческого капитала; виды диагностики состояния человеческого капитала; комплексная диагностика

Проблематика, связанная с человеческим капиталом, в последние годы приобрела статус приоритетной в мировой и национальной экономической сфере. Многочисленные и многолетние теоретические и эмпирические исследования, проведенные Т. Кузнецовой и А. Нарховой, доказали, что человек - это главная производительная сила любой экономики, оказывающая значимое влияние на темпы роста, производительность, доходы и другие ее параметры [9]. Профессор П.В. Солодуха отмечает: «Характеризуя этот качественный этап эволюции мировой экономики и всей системы общественных отношений, исследователи говорят о формировании «экономики знаний», «экономики, основанной на знаниях», «новой экономики» и др. Несмотря на различия в терминологии, экономисты сходятся в главном, что решающим фактором производства в этом новом типе экономики становится человеческий капитал» [10, с. 160-161].

Профессор Э.М. Коротков подчеркивает: «Новая гуманистическая парадигма управления требует новых, более четких понятий, адекватно отражающих ведущую роль человека в теории и практике управления ... понятие «персонал управления» в большей мере соответствует идее человеческого фактора в современном управлении, чем какое - либо понятие. Но еще больше этой идее соответствует понятие «человеческий капитал» [8, с. 323]. А.А. Беляев отмечает, что это не игра в термины, а отражение совершенно другого отношения к человеку в процессе управления [2]. Нам представляется, что эти утверждения можно отнести не только к управлению, но и к производственному процессу и участвующих в нем людей, а, следовательно, к организации как системе в целом.

Теория человеческого капитала имеет богатую историю. Среди зарубежных авторов широко известны труды Т. Шульца, Г. Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Минцера, Л. Хансена, Й. Бен - Порета и других ученых. Среди российских авторов выделяют В.М. Гальперина, Б.М. Генкина, А.И. Добрынина, С.И. Дятлова, И.В. Ильинского, Э.М. Короткова, Н.И. Шаталову и многих других. Возрастающая необходимость дальнейших исследований в области становления, развития, использования, роли и значения человеческого капитала объясняется тем, что в принятой парадигме управления человек является главным активом организации, а состояние человеческого капитала организации определяет ее конкурентные преимущества. Наше исследование имеет целью разработать систему видов диагностики состояния человеческого капитала организации, представив ее как комплексную диагностику.

Начальник патентно-лицензионного отдела ПАО «Казанский завод синтетического каучука», заслуженный изобретатель Е. Бусыгин, отмечает: «Обладая экономической самостоятельностью и полностью отвечая за результаты своей хозяйственной деятельности, предприятие должно сформировать у себя систему хозяйствования, которая обеспечила бы ему высокую эффективность работы, конкурентоспособность и устойчивость положения на рынке» [5, с. 38]. В этой системе хозяйствования вопросы управления человеческим капиталом должны встать на первое место, так как общепризнано, что именно человеческий капитал определяет конкурентные преимущества организации.

Понятие «человеческий капитал» по мнению Т.К. Блохиной включает накопленный запас знаний, навыков и компетенций, которыми обладает каждый человек с целью использования их как источника будущих доходов. Как любой капитал он нуждается в инвестировании, поскольку вложения в человека представляют собой одну из форм распределения ресурсов во времени, когда настоящие блага в той или иной пропорции обмениваются на будущее [3].

В ряду проблем, с которыми сталкивается менеджмент современной организации, оценка состояния человеческого капитала занимает далеко не последнее место. Сегодня известно большое количество подходов, методов оценки человеческого капитала организации. Суть большинства существующих методик сводится к определению стоимости человеческого

капитала через интегральные показатели стоимостей индивидуального человеческого капитала. Мы предлагаем рассмотреть подход, в основе которого лежит диагностика состояния человеческого капитала организации.

Согласно толкованию российского энциклопедического словаря диагностика (от греч. *diagnōstikós* - способный распознавать), учение о методах и принципах распознавания болезней и постановки диагноза; процесс постановки диагноза [4]. В экономической литературе диагностику человеческого капитала, как правило, трактуют как практику применения психотехнологий в управлении персоналом. К примеру, под названием «Экспресс-диагностика персонала» автор А.В. Котернюк предлагает психологический практикум [6]. В другой трактовке категория «диагностика человеческого капитала» как в теории, так и в практике применяется редко. Учитывая наш подход, дадим определение данной категории. Диагностика человеческого капитала - это исследования, заключающиеся в комплексном анализе и оценке показателей и характеристик объекта (человеческого капитала) для установления отклонений от нормы (критериев) с целью выявления причин отклонений и разработке путей оптимизации состояния человеческого капитала.

Необходимость комплексной диагностики состояния человеческого капитала организации определяется основными целями и возможностями, которые достигаются (появляются) при проведении диагностики:

- выявление потенциальных возможностей человеческого капитала для более достоверного прогнозирования развития организации в целом;
- выявление потенциальных возможностей человеческого капитала для более достоверного прогнозирования развития организации в целом;
- повышение уровня развития человеческого капитала для повышения инвестиционной привлекательности организации;
- определение объема необходимых затрат организации на развитие человеческого капитала;
- определение соответствия затрат организации на развитие человеческого капитала и степени повышения качества человеческого капитала;
- определение объема затрат на человеческий капитал при планируемой реструктуризации организации;
- определение объема затрат на человеческий капитал при реализации инновационных проектов, требующих от работников знаний и умений более высокого порядка по сравнению с традиционными компетенциями.

Очевидно, что диагностика состояния человеческого капитала позволяет реализовать как стратегические цели организации, так и оказывает влияние на состав и структуру затрат организации в целом.

Рассмотрим основные принципы, которыми необходимо руководствоваться при проведении диагностики состояния человеческого капитала организации:

- Принцип эффективности использования человеческого капитала. Ценность человеческого капитала определяется не фактом его наличия, а эффективностью его использования.
- Принцип комплексности. Обязательное использование комбинации количественных, качественных и стоимостных критериев. Выбор четких и понятных критериев.

- Принцип синергии. Интегральный эффект совокупного человеческого капитала не совпадает с суммой эффектов индивидуальных показателей и характеристик.
- Принцип непрерывности. В целях предотвращения рисков функционирования человеческого капитала необходима регулярная диагностика его состояния.
- Принцип сопоставимости результатов. Этот принцип реализуется как путем приведения показателей к единым измерителям, так и приведением стоимости любого объекта оценки к единому времени.
- Принцип практической значимости. Обязательная востребованность результатов диагностики.

Таким образом, представленные нами цели, возможности и принципы диагностики человеческого капитала организации позволяют определить виды диагностики состояния человеческого капитала (таблица). Данная таблица составлена авторами, за основу взяты материалы предыдущих исследований авторов [1].

Таблица

Типология видов диагностики человеческого капитала

Признак	Вид диагностики человеческого капитала
Глубина исследования	Экспресс - диагностика Фундаментальная диагностика Ситуационная диагностика
Масштаб исследования	Диагностика человеческого капитала индивидуального работника Диагностика человеческого капитала совокупного работника организации
Временная направленность исследования	Перспективная диагностика Ретроспективная диагностика
Аспект исследования	Комплексная диагностика Диагностика вклада организации в человеческий капитал
Пользователь результатов исследования	Внутренняя диагностика Внешняя диагностика
Степень охвата	Сплошная диагностика Выборочная диагностика
Содержанию исследования	Полная диагностика Тематическая диагностика

Экспресс-диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, основанный на расчете показателей, базирующихся на учетных показателях организации и не требующий длительных дополнительных исследований. В случае отсутствия необходимых данных, они могут быстро и легко быть получены. Экспресс-диагностика может служить основой для принятия решения о необходимости проведения более глубокой диагностики.

Фундаментальная диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, основанный на углубленном исследовании, расчете и анализе, данных с использованием сложного инструментария и требующее достаточно продолжительного временного периода. Необходима при решении стратегических целей организации.

Ситуационная диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, целью которого является решение ситуационных управленческих задач, возникающих в результате влияния внутренних и внешних факторов динамично

изменяющейся среды организации. Для ее проведения требуется системное аналитическое исследование по оценке ситуации, анализ альтернативных решений. Характеризуется ограниченностью времени проведения.

Диагностике состояния человеческого капитала индивидуального работника представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, в основе которого лежит исследование показателей и характеристик отдельного индивида.

Диагностика человеческого капитала совокупного работника представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, целью которого является исследования совокупного работника организации или ее отдельных подразделений.

Перспективная диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, применяется для осуществления какого-либо проекта и необходима для обоснования управленческих решений и предупреждения проектных рисков.

Ретроспективная диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, направленный на изучение сложившихся в предыдущем периоде тенденций в состоянии человеческого капитала, анализ мероприятий, разработанных в прошлом, определение их эффективности. Служит основой для текущего планирования мероприятий по оптимизации состояния человеческого капитала организации.

Диагностика вклада организации в человеческий капитал представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, направленный на определение эффективности затрат на развитие человеческого капитала и их оптимизацию.

Комплексная диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, целью которого является определение состояния человеческого капитала организации и эффективности вклада организации в его развитие.

Внутренняя диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, который осуществляется по внутренней инициативе для принятия управленческих решений.

Внешняя диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, проводится вышестоящей организацией, инвесторами, банками, акционерами с целями выявления соответствия состояния и потенциала человеческого капитала стратегическим целям организации, определении реальной залоговой стоимости активов, если деловая репутация, определяющаяся, в том числе, человеческим капиталом, включена и учтена в составе нематериальных активов организации.

Сплошная диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, при проведении которой проводятся исследования всех работников организации.

Выборочная диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, целью является исследование только определенной совокупности работников для обеспечения какой-либо локальной задачи в организации.

Полная диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, предполагает всестороннее исследование состояния, а также потенциала человеческого капитала. При этом рассчитывается экономическая эффективность предполагаемых мероприятий по оптимизации человеческого капитала организации.

Тематическая диагностика представляет собой вид диагностики состояния человеческого капитала, при проведении которой исследуются только отдельные показатели и характеристики, представляющие наибольший интерес для принятия конкретного управленческого решения. Особое внимание при проведении диагностики состояния

человеческого капитала организации следует уделить анализируемым показателям и качественным характеристикам. Перед данным исследованием не стояла цель определить совокупность необходимых критериев. На практике, для решения вопроса подбора критериев при проведении диагностики, считаем полезным использовать перечень основных профессионально важных качеств, представленных К.А. Кирсановым, В.П. Буяновым и Л.М. Михайловым [7]. Кроме того, необходимо учитывать компетенции, установленные профессиональными стандартами.

Таким образом, комплексная диагностика состояния человеческого капитала организации предполагает исследования, заключающиеся во всестороннем анализе и оценке показателей и характеристик объекта (человеческого капитала) для установления отклонений от нормы (критериев) с целью выявления причин отклонений и разработке путей его оптимизации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акимочкина Т.А. Человеческий капитал организации: система диагностики: монография. Барнаул, 2007. - 127 с.
2. Беляев А.А. Системология организации: учебник / А.А. Беляев, Э.М. Коротков: под ред. Э.М. Короткова. - ИНФРА-М, 2000. - 182 с.
3. Блохина Т.К., Блохин К.В. Влияние неформальной занятости на развитие человеческого капитала // Интернет-журнал «Наукоедение», 2016 №6 (6) [Электронный ресурс] - М.: Наукоедение, 2016. - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/113EVN616.pdf>, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.
4. Большой энциклопедический словарь / Ред. А.М. Прохоров. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Большая Российская энциклопедия, 2000. - 1456 с.
5. Бусыгин Е., Мустафин Б. Эффективность управления интеллектуальной собственностью. Научно - практический журнал «Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность» 2012 г. №2.
6. Катернюк А.В. Экспресс - диагностика персонала / А.В. Катернюк. - Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 379 с.
7. Кирсанов К.А. Теория труда: учеб. Пособие / К.А. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов. - М.: Экзамен, 2003. - 416 с.
8. Коротков Э.М. Концепция менеджмента / Коротков. - М.; Дека1996. - 304 с.
9. Кузнецова Т., Нархова А. Проблематика развития человеческого капитала в исследованиях ОЭСР [Электронный ресурс]. URL: <https://oecdcentre.hse.ru/nletter6.1> (дата обращения: 13.03.2017).
10. Солoduха П.В., Любецкий Р.В. Источники институциональных изменений в процессе формирования и совершенствования человеческого капитала корпорации / Материалы международной научно - практической конференции, 10 ноября 2006 г. - М.: РГСУ, 2007. - 256 с. (название конф. Социально - экономические проблемы формирования и расширенного воспроизводства интеллектуального капитала в современной России).

Bezhovets Andrey Aleksandrovich

Altai state university, Russia, Barnaul

E-mail: bezhovet@bk.ru

Akimochkina Tatiana Alekseevna

Altai state university, Russia, Barnaul

E-mail: akimochkina@mail.ru

Integrated diagnostics of the human capital of the organization

Abstract. The authors present a comprehensive approach to the diagnosis of the human capital of the organization. The definition of the notion "diagnostics of the human capital of the organization." The necessity of diagnosis along with the traditional assessment of human intervention in the production process. Allocated to the target, which is achieved when diagnosing the state of the human capital of the organization. Presents a set of core principles that, according to the authors, should guide the diagnostics of the human capital. The basic principles are the principle of efficient use of human capital, the principles of integration, synergy, continuity, comparability of results and the principle of practical relevance. Diagnostics of state of human capital allows to realize the strategic goals of the organization and influence the composition and cost structure of the organization as a whole. The authors also presented a typology of types of diagnostics of the human capital on the main features, gives a brief description of selected types of diagnostics. Integrated diagnostics of the human capital of the organization allows to identify the causes of deviations of parameters and characteristics of the human capital of the organization from the criteria to develop measures on elimination of deviations, hence to optimize the state of human capital according to certain criteria. This hike allows you to fully assess the state of human capital as the main resource of the organization that determines its competitiveness.

Keywords: human capital diagnostics; diagnostics of the human capital goals of the organization; the principles of diagnosis of human capital; types of diagnostics of the human capital; complex diagnosis