

МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



004610710

На правах рукописи

Гольцева Марина Николаевна

**Человеческий капитал организации:
диагностика и управление**

Автореферат диссертации
на соискание ученой степени
кандидата социологических наук
по специальности
22.00.08 – социология управления

Научный руководитель –
кандидат социологических наук,
Ильницкий В.Г.

Тверь – 2010

Работа выполнена в НИИ синергетики при Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г.Шухова

Научный руководитель	кандидат социологических наук, Ильницкий В.Г.
Официальные оппоненты:	доктор социологических наук, профессор Бахарев В.В. кандидат социологических наук Голикова И.В.
Ведущая организация	Белгородская государственная сельскохозяйственная академия

Защита диссертации состоится 18 сентября 2010 года в 12.00 часов на заседании диссертационного совета РД 009.022.08. при Международной академии образования (170100, г. Тверь, ул. Московская, д.1)

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Международной академии образования.

Автореферат диссертации разослан 17 августа 2010 года.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор юридических наук, доцент



Караванова Л.Ж.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. На протяжении десятилетий в перечне производственных ресурсов «человеческие – технологические – информационные – материальные – финансовые» менялось стратегическое значение каждого из них в зависимости от задач социально-экономического развития. Длительное время созидательные способности человека не играли определяющей роли в социально-экономическом развитии, и проблемы, касающиеся процессов формирования у работников способностей оказывать трудовую услугу, не вызывали особого интереса у исследователей. Считалось, что рынок труда располагает неограниченным запасом рабочих рук и в случае нехватки трудовых ресурсов в каком-либо из секторов экономики достаточно повысить в нем ставки заработной платы, чтобы обеспечить перелив рабочей силы из других отраслей. В центре внимания ученых преимущественно находились вопросы не формирования, а использования наличной рабочей силы. В современных условиях набирает силу тенденция, в рамках которой главным фактором устойчивого развития становится человеческий потенциал. Одно лишь изменение уровня оплаты труда оказывается уже недостаточным для обеспечения притока высококвалифицированных работников, которое смогло бы удовлетворить быстро растущий спрос на них. Требуется обеспечение комплекса условий, связанных с созданием качественно новой рабочей силы.

Современное развитие материального производства, экономический рост, эффективность и качество товаров и услуг все в большей степени предопределяет человек, его «человеческий капитал». Теория человеческого капитала своевременно отражает переориентацию социологической науки с проблем использования трудовых ресурсов на проблемы создания качественно нового человека труда в условиях постиндустриального общества.

Исходя из этого, основные капитальные вложения должны осуществляться в человека, в повышение качества его способности, оказывать трудовую услугу. К подобным вложениям относятся затраты на общее и профессиональное образование, производственное обучение и переобучение людей наряду с затратами на здравоохранение, жилье, на рождение и воспитание детей, на территориальное передвижение людей и т.д. Сформированный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков и мотиваций, отражающий совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности, приобретает форму капитала в связи с непрерывностью процесса его накопления. Он содействует росту производительности труда, доходов человека и экономики в целом.

Повышение роли человеческого капитала как фактора экономического, да и не только экономического роста, актуализирует задачу управления данным капиталом. Как минимум, требуется обеспечение необходимых условий: во-

первых, для формирования и накопления человеческого капитала, во-вторых, для его эффективного целевого использования, в-третьих, для его конвертации в другие виды капитала.

Обеспечение таких условий важно на всех уровнях управления и особенно важно на уровне локальных организаций. Во-первых, этих организаций великое множество. Во-вторых, успешность управления на этом уровне обеспечивает его результативность и на других – региональном, федеральном и т.д. уровнях. В-третьих, на уровне локальных организаций проявляются вариативность и гибкость управления, реальные возможности применения инновационных управленческих технологий.

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена необходимостью управления человеческим капиталом и на этой основе – повышения его роли в успешном развитии организаций.

Степень научной разработанности темы исследования. Исследование человеческого капитала активно ведется в последние годы социологами, экономистами и специалистами по теории управления. Имеется значительное множество публикаций, освещающих различные стороны человеческого капитала, его развития и использования. Для удобства анализа и обзора имеющихся публикаций выделим основные направления исследований.

Первое направление включает исследования теоретико-методологической направленности, в которых раскрывается: содержание человеческого капитала (работы С.А. Дятлова, Р.И. Капелюшникова, А.В. Корицкого, М.М. Критского, В. Макарова, Р.М. Нуреева, В. Черковца)¹, его современные концепции (А. Глинчикова, Н. Иванов, Л. Нестеров)², эволюция представлений (И.А. Крутий, О.В. Красина, И.В. Скоблякова)³; методологические проблемы исследования человеческого капитала (Т.А. Демченко)⁴, роль человеческого капитала в развитии личности, социума, экономики (Е.С. Гвоздева и Т.А. Штерцер, П.С. Де-

¹ См.: Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. СПб., 1994. – 168 с.; Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – 120 с.; Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала // Московский либертариум, 1993, 23 августа. URL: <http://www.libertarium/10624/lib_article/>; Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Гл. 1. http://sibupk.nsk.su/New/04/chairs/c_estheory/kapital/book1.htm; Критский М.М. Человеческий капитал. Л.: Изд-во Ленинг. ун-та, 1991. – 224 с.; Нуреев Р.М. Теория развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопросы экономики. – 2000. – № 8. С. 57-71;

² См.: Глинчикова А. Природные ресурсы и человеческий капитал // Свободная мысль. 1999. № 3. – С. 30-41; Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация // Мировая экономика и мировые отношения. 2004. – № 9. – С. 19-31; Нестеров Л. Россия: население, труд и национальное богатство // Человек и труд. 2004. – № 7. – С. 57-61.

³ См.: Крутий И.А., Красина О.В. Человеческий капитал: эволюция представлений // Социология. исследования. 2007. № 8. С. 98-111; Крутий И.А., Новикова Ю.В. Эффективность инвестиций в человеческий капитал (с инновационной точки зрения) // Труды СГУ. Гуманитарные науки. Психология и социология образования. М.: Изд-во СГУ. Вып. 82, 2005. – С. 183-189; Скоблякова И.В. Эволюция понятия о месте и роли человеческого капитала и его классификация // Социально-гуманитарные знания. 2006. – № 6. – С. 320-332.

⁴ См.: Демченко Т.А. Проблемы исследования человеческого капитала. М.: ИСПИ РАН, 2001. – 138 с.

мин, С. Егоров, А. Исаенко, Р.М. Нуреев, А. Саградов, Л.Г. Силикина, К. Швандар, Т. Теплова и др.)¹

Второе направление представлено публикациями, в которых раскрывается содержание родственных социальных феноменов, их соотношение с человеческим капиталом:

– человеческий фактор (С.В. Белкин, Л.П. Буева, В.К. Заусаев и Е.А. Суворовцева, Д. Макгрегор, Д.Ж. Маркович, Т.Х. Шингаров, Г.И. Царегородцев, И.Е. Задорожнюк)²;

– человеческие ресурсы (Н. Глушков, Ю. Забродин, Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов, О. Мельников, А.Н. Хрусталеv и др.)³;

– человеческий потенциал (С.Валентей и Я. Нестеров, Ю. Гранин, А. Докторович, В.И. Жуков, Т.И. Заславская, З.И. Калугина, А.Л. Темницкий, Т.Т. Теплухина)⁴;

– трудовой потенциал (М. Бухалков и Н. Кузьмина, И.В. Конев, М.Д. Мамедсупиев, С. Радько, В.А. Солодилиv, О. Страхова и Л. Слепнева, Т.В. Хлопова и М.П. Дьякович, А.Л. Темницкий, Н.И. Шаталова).⁵

¹ См.: Гвоздева Е.С., Штерцер Т.А. Человеческий капитал как фактор развития России // ЭКО 2007. № 7. С. 123-133; Демян П.С. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции Республики Беларусь // Белорусский журнал международного права и международных отношений. 2003. № 3. С. 49-55; Егоров С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации // Вопросы экономики. 2004. № 5. С. 85-96; Исаенко А. Человеческий капитал – определяющий фактор экономического роста // Человек и труд. 2002. № 3. С. 73-75; Нуреев Р.М. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопросы экономики. – 2000. – № 8. С. 57-71; Саградов А. Человеческий капитал: источник развития // Экономика и жизнь. 1998. № 6. С. 98-104; Силикина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб: С.-Петербург гос. инж.-экон. академия, 2000. 152 с; Швандар К. Человеческий капитал как важная составляющая международной конкурентоспособности // Человек и труд. 2006. № 1. С. 54-57;

² См.: Белкин Е.В. Человеческий фактор общественного производства. М.: Мысль, 1989. 176 с; Буева Л.П. Человеческий фактор: новое мышление и новое действие. М.: Знание, 1988. 64 с; Заусаев В.К., Суворовцева Е.А. Человеческий фактор: реалии и возможности // ЭКО 2000. № 11. С. 65-74; Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социологич. исследования. 1995. № 1. С. 146-151; Шингаров Г.Х., Царегородцев Г.И., Задорожнюк И.Е. Человеческий фактор – важнейшее условие общественного прогресса в XXI веке // Труды СГУ. Гуманитарные науки. М.: Изд-во СГУ. Вып. 85. 2005. С. 113-124

³ См.: Глушков Н. Влияние негативных социальных факторов на потенциал человеческих ресурсов: попытка модельного анализа // Российский экономический журнал. 2002. № 10. С. 93-94; Забродин Ю. На весах экономики человеческие ресурсы // Человек и труд. 2000. № 8. С. 41-43; Забродин Ю. На весах экономики человеческие ресурсы // Человек и труд. 2000. № 8. С. 41-43; Иванцевич Дж., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 1993. 417 с; Мельников О. От трудовых – к интеллектуально-креативным ресурсам // Человек и труд. 2005. № 3. С. 78-82; Хрусталеv А.Н. Социальные ресурсы управления организацией. Белгород: Изд-во БГТУ, 2007. С. 41-52.

⁴ См.: Валентей С., Нестеров Я. Человеческий потенциал: новые измерители и новый ориентиры // Вопросы экономики. 1999. № 2. С. 90-120; Гранин Ю. Человеческий потенциал под угрозой // Свободная мысль. 2000. № 9. С. 74-84; Докторович А. Смысл и методика расчета индекса развития человеческого потенциала // Российский экономический журнал. 2001. № 8. С. 89-91; Жуков В.И. Потенциал человека: индекс социального развития россиян. М., 1995. 228 с; Жуков В.И. Что такое ИРЧП? К вопросу о человеческом потенциале // Социология, исследования. 1996. №6. С. 101-113; Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3, 4. С. 5-16; 13-25; Темницкий А.Л. Человеческий потенциал и гражданские позиции активистов молодежных объединений // Социологич. исследования. – 2009. – № 9. – С. 48-57; Теплухина Т.Т. Развитие человеческого потенциала российских регионов // Федерализм. 1999. № 4. С. 53-66.

⁵ См.: Бухалков М., Кузьмина Н. Оценка трудового потенциала как основа его эффективного использования // Человек и труд. 2003. № 2. С. 29-30; Конев И.В. Возможности и условия эффективного использования трудового потенциала организации // Управление процессами повышения качества жизни населения в муниципальном

Человеческий капитал близок по содержанию к таким социальным явлениям как интеллектуальный ресурс, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал. Это освещается в работах С.М. Климова, К. Колина, В.К. Левашова, Л. Миндели, Т. Орлова, С.А. Шимшилова).¹ Следует также выделить публикации, в которых раскрывается соотношение человеческого капитала и человеческого потенциала (В. Шорохов и Н. Морозова)², человеческого капитала и вещественного капитала (В. Щетинин)³.

Третье направление исследований включает работы, раскрывающие содержание отдельных «составляющих» человеческого капитала, к которым относятся:

– здоровье (публикации И.В. Журавлевой, В.Н. Климовой, Ю. П. Лисицына, И.В. Назаровой, В.М. Гильмундинова, Л.К. Казанцевой и Т.О. Тагаевой и др. исследователей);⁴

– образование (В. Балашов, Э. Гидденс, М. Горюнов и А. Климентов, Д.Е. Зборовский и Е.А. Шуклина, В. Кижеватова, А.С. Макарян, О. Малыгина, А.М. Новиков, И.П. Попова, М.И. Руткевич, И. Томорадзе, Т. Савенкова, А. Соколовский и В. Шаров, И.И. Шабатин, Ф.Э. Шереги, В.Г. Харчева и В.В. Сериков);⁵

образовании: сб. научных работ. Белгород: Белгородское областное издательство. Вып. 1, 2003. С. 58-62; Ралько С. Риски в управлении трудовым потенциалом // Человек и труд. 2003. № 10. С. 62-65; Солодилин В.А. Трудовой потенциал персонала организации и состояние его использования // Управление процессами повышения качества жизни населения в муниципальном образовании: сб. научных работ. Белгород: Белгородское областное издательство. Вып.1. 2003. С. 53-58; Страхова О., Слепнева Л. Анализ динамики трудового потенциала необходимо // Человек и труд. 2003. № 2. С. 27-28; Хлопова Т.В., Дьякович М. Трудовой потенциал и характер мотивации учащейся молодежи // Человек и труд. 2002. № 12. С. 75-77; Темницкий А.Л. Собственность и стратегия трудового потенциала рабочих в условиях реформ // Социологич. исследования. – 2007. – № 2.; Шаталова Н.И. Система трудового потенциала работника // Социологич. исследования. 1999. № 3. С. 51-55.

¹ См.: Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000. 199 с; Колин К. Устойчивое развитие страны невозможно без мобилизации ее интеллектуальных ресурсов // Человек и труд. 2004. № 8. С. 82-85; Миндели Л. Интеллектуальный, научно-технический потенциал – важнейшая составляющая нашего национального богатства // Человек и труд. 2000. № 4. С. 4-11; Шимшилов С. А. Интеллектуальный капитал организации // Человек и труд. 2004. № 8. С. 85-87.

² См.: Шорохов В., Морозова Н. «Человеческий потенциал» и «человеческий капитал»: соотношение понятий // Человек и труд. 2007. № 3. С. 80-83.

³ См.: Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие // Мировая экономика и мировые отношения. 2003. № 8. С. 61-79.

⁴ См.: Журавлева И.В. Здоровье и болезни в европейском обществе // Социологические исследования. – 2008. – № 2. – С. 15-16; Климова В.Н. Человек и его здоровье. М.: Знание, 1990. 220 с; Лисицын Ю.П. Слово о здоровье. М., 1996; Назарова И.В. Здоровье российского населения: факторы и характеристика (90-е годы) // Социологич. исследования. 2003. № 11. С. 60-61; Гильмундинов В.М., Казанцева Л.К., Тагаева Т.О. Состояние здоровья населения России и причины его ухудшения // ЭКО. – 2009. – № 2. – С. 125-148.

⁵ См.: Гидденс Э. Социология образования. М.: Эдиториал УРСС, 1999. 704 с; Горюнова М., Климентов А. Создание образовательных ресурсов в сети Интернет // Дистанционное и виртуальное обучение. 2004. № 10. С. 10-13; Зборовский Д.Е., Шуклина Е.А. Образование как ресурс информационного общества // Социологич. исследования. 2005. № 7. С. 107-114; Кижеватова В. Модернизация образования как условие развития трудовых ресурсов // Человек и труд. 2007. № 3. С. 63-67; Макарян А.С. Образовательный потенциал человека – важнейший фактор развития мирового хозяйства // Социально-гуманитарные знания. 2003. № 5. С. 127-138; Новиков А.М. Профессиональное образование в новом тысячелетии // Профессиональное образование. 2002. № 6. С. 10-11; Шабатин И.И. Образование как резерв развития общества // Социально-гуманитарные знания. 2003. № 2. С. 251-263; Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. М.: Юристъ, 1997. 304 с

- профессиональный опыт, квалификация (И.А. Бутенко, Ф.Е. Довжко, А.Ф. Караваев, Р. Моськин, В.А. Мансуров и О.В. Юрченко, П.В. Романов и Е.Р. Ярская-Смирнова, Ж. Тычинская,);¹
- инновационная культура (С.И. Агабеков, Т.В. Гусева, Н.С. Данакин, И.В. Конев, А.И. Николаев, А.И. Пригожин);²
- профессиональная мобильность (Е.М. Аврамова, Л.Б. Косова и др.);³
- мотивация (В.А. Аникин, В. Быстрицкий, Н.А. Волгин, М.И. Дурьхин, Ю. Завгородняя, М. Измайлов, М. Каз, Г. Кошарная, А.В. Ребров, С. Сидоренко, С. Сурков, А. Сушкина и Н. Игнатов, А.Л. Темницкий и О.Н. Максимова, Н. Шакиров);⁴
- социальное самочувствие (Г.П. Бессокирная и А.Л. Темницкий, Н.С. Данакин, Н.Ф. Наумова, Л.Ф. Шаламова и др.);⁵
- рабочее настроение (И. Иткин, Г.И. Мишин, Г. Селье и др.).¹

¹ См.: Довжко Ф.Е. Подготовка кадров по рабочим профессиям: социальные и экономические аспекты // Профессиональное обучение. 2001. №12. С.22-25; Караваев А.Ф. Профессиональная деформация личности // Право и образование. 2005. № 3. С. 172-184; Моськин Р. Повышение качества трудовых ресурсов // Человек и труд. 2001. № 9. С. 42-46; Тычинская Ж. Повышение квалификации персонала – оценка эффективности // Человек и труд. 2005. № 2. С. 76-79

² См.: Агабеков С.И. Проблемы спроса на инновационный человеческий капитал // Социологич. исследования. 2001. № 11. С. 136-142; Гусева Т.В. Источники сопротивления организационным переменам // Качество жизни населения: показатели и пути повышения: сб. научных работ. Белгород: Белгородское областное изд-во. Вып. 2. 2004. С. 67-73; Данакин Н.С., Гусева Т.В. Сопротивление персонала организации нововведениям: опыт феноменологической характеристики // Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей. Белгород: Изд-во «Логия». Вып. 7. 2003. С. 34-38; Конев И.В. Инновационная готовность персонала организации: состояние и пути повышения. Белгород: Изд-во БелГУ, 2001. 188 с.; Конев И.В. Социальное управление организационными инновациями в развивающейся корпорации. Белгород: Изд-во ГП «Белгородская областная типография», 2004. 472 с.; Конев И.В., Гусева Т.В. Социальные барьеры организационных инноваций // Социально-гуманитарные знания. 2005. № 2. С. 202-214; Николаев А.И. Инновационное развитие и инновационная культура // Инновации. 2001. № 4/5. С. 79-84; Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: Политиздат, 1989. 271 с.

³ См.:

⁴ См.: Быстрицкий В. Цель стимулирования: разовый успех или каждодневный добросовестный труд // Человек и труд. 2007. № 1. С. 69-72; Волгин Н.А. Многовариантность моделей оплаты труда // Человек и труд. 2003. № 4. С. 79-82; Волгин Н.А. Сколько и как платить российскому бюджетнику? // Социологич. исследования. 2002. № 4. С. 21-28; Дурьхин М.И. Принципы системной мотивации труда // Социальные инновации: теория и практика: сб. научных работ. Белгород: Изд. центр ООО «Логия». Вып. 1. 2005. С. 49-58; Дурьхин М.И. Теория потребностей А. Маслоу как методологическая основа совершенствования мотивации труда // Социальные инновации: теория и практика: сб. научных работ. Белгород: Изд. центр ООО «Логия». Вып. 3. 2005. С. 25-30; Завгородняя Ю. Мотивация: факторы, которые следует учитывать // Человек и труд. 2007. № 4. С. 84-86; Каз М. Мотивация труда: трансформация структуры теоретико-методологического знания и когнитивно-ценностный подход // Вопросы экономики. 2005. № 12. С. 82-84; Сидоренко С. Мотивация персонала: две стороны медали // Человек и труд. 2007. № 7. С. 39-45; Сурков С. Социально-психологические модели в анализе трудовой мотивации работников // Вопросы экономики. 2004. № 8. С. 90-101; Сушкина А., Игнатов Н. Мотивация к труду // Человек и труд. 2006. № 5. С. 86-98; Темницкий А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное // Социологич. исследования. 2005. № 9. С. 54-64; Темницкий А.Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологич. исследования. 2005. № 5. С. 81-90

⁵ См.: Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие на частном предприятии: удовлетворенность жизнью // Социологич. исследования. 2000. № 7. С. 33-37; Данакин Н.С. Социальная удовлетворенность как показатель качества жизни: возможности использования и ограничения // Качество жизни населения: показатели и пути повышения: сб. науч. работ. Белгород: Белгородское областное изд-во. Вып. 2. 2007. С. 17-20; Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988. 247 с;

Четвертое направление объединяет работы по различным аспектам управления человеческим капиталом (В. Дресвянников и О. Лосева, И. Краковская, Л. Кудалиева, О. Новаковская, Б. Рахаев и Ф. Узденова, П. Ушанов).²

В рамках этого же направления выделяются исследования по измерению и оценке человеческого капитала (А.А. Алетдинова, Л.Ф. Бурлачук и Н.П. Володина, С.А. Курганский, И. Соболева, М.С. Сухинов, А.В. Корицкий)³, механизм его воспроизводства (И.А. Крутий и Ю.В. Новикова, Р.М. Нуреев, К. Эрфурт),⁴ инвестициям в человеческий капитал (И.А. Крутий и Ю.В. Новикова, А. Мазин, И. Майбуров, Н. Маковская, Е.В. Мишон, А.Т. Морев, М. Нелюбина, Е.В. Сумарокова, Г.А. Ястребов).⁵ Уместно также будет указать на исследования по управлению человеческими ресурсами (М. Армстронг, Л. Заброва, Ю. Забродин, Н.Н. Кошель, В.В. Щербина),⁶ в том числе – знаниями, интеллекту-

¹ См.: Иткин И. Экономические результаты предприятия зависят по большому счету то настроения его работников // *Человек и труд*. 2003. № 6. С. 41-44; Митин Г.И. Отрицательные эмоции и их преодоление. М.: Медицина, 1984. 80 с; Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 1979. 126 с.

² См.: Краковская И. Современный менеджмент и управление человеческим капиталом вузов // *Проблемы теории и практики управления*. – 2009. – № 10. – С. 34-41; Кудалиева Л., Рахаев Б., Узденова Ф. Управление капиталом на уровне предприятия // *Проблемы теории и практики управления*. – 2007. – № 12. – С. 110-120. Новаковская О. Человеческий капитал как объект управления // *Человек и труд*. 2002. № 12. С. 78-80;

³ См.: Бурлачук Л.Ф., Володина Н.П. Психологическая оценка человека в организации // *ЭКО*. 2003. № 2. С. 123-132; Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Гл. 1. http://sibuprk.nsk.su/New/04/chairs/c_echeory/kapital/book1.htm; Соболева И. Недоиспользование трудового потенциала страны: путь в направлении, обратном общемировому // *Человек и труд*. 2003. № 6. С. 56-59; Сухинов М.С. Социологический анализ эффективности управленческой оценки // *Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей* Белгород: Изд-во «Логия». Вып. 1, 2003. С. 241-250; Сухинов М.С. Оптимальное использование функционального потенциала управленческой оценки // *Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей*. Белгород: Изд-во «Логия». Вып. 6. 2003. С. 138-144; Соболева И. Недоиспользование трудового потенциала страны: путь в направлении, обратном общемировому // *Человек и труд*. 2003. № 6. С. 56-59.

⁴ См.: Крутий И.А., Новикова Ю.В. Эффективность инвестиций в человеческий капитал (с инновационной точки зрения) // *Труды СГУ. Гуманитарные науки. Психология и социология образования*. М.: Изд-во СГУ. Вып. 82. 2005. С. 183-189; Нуреев Р.М. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // *Вопросы экономики*. 2000. № 8. С. 57-71; Эрфурт К. Особенности капиталотдачи и износа человеческого капитала в козьяйственной практике России и их отражение в теории // *Человек и труд*. 2006. № 8. С. 46-50.

⁵ См.: Крутий И.А., Новикова Ю.В. Эффективность инвестиций в человеческий капитал (с инновационной точки зрения) // *Труды СГУ. Гуманитарные науки. Психология и социология образования*. М.: Изд-во СГУ. Вып. 82. 2005. С. 183-189; Мазин А. Инвестиции в образование и рынок труда // *Человек и труд*. 2004. № 5. С. 43-49; Майбуров И. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России // *Мировая экономика и международные отношения*. 2004. № 3. С. 3-13; Маковская Н. Персонал предприятия как объект инвестирования // *Человек и труд*. 2005. № 6. С. 86-88; Мишон Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: вопросы методологии // *Общественное самоуправление как фактор стратегического развития муниципального образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции*. Белгород, 17 декабря 2008 г. / под общ. ред. С.А. Боженова, В.И. Патрушева, К.В. Харченко. Белгород: Константа, 2008. С. 252-257; Морев А.Т. Инвестиции в человеческий капитал и социальную инфраструктуру // *Социологич. исследования*. 1998. № 9. С. 72-77; Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения. М.: Советский спорт, 2001. 324 с.; Г.А. Ястребов

⁶ См.: Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. СПб.: Питер, 2005. 832 с; Заброва Л. Внешняя среда организации и ее влияние на стратегию управления человеческими ресурсами // *Человек и труд*. 2003. № 8. С. 82-84; Забродин Ю. На весах экономики человеческого ресурс // *Человек и труд*. 2000. № 8. С. 41-43; *Забродин Ю. От учета человеческого фактора к управлению человеческими ресурсами // Человек и труд*. 1996. № 3. С. 63-66; Кошель Н.Н. Обучающийся регион как условие эффективного менеджмента человеческих ресурсов // *Образование для устойчивого развития: на пути к обществу знания*. Минск, 2005. 446 с; Щербина В.В. Проблема менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами // *Социологич. исследования*. 2003. № 7. С. 57-69.

альным потенциалом (З. Варламова, Б. Мильнер, В. Смирнова, Ю. Тихомиров, А. Чесноков).¹

Наконец, пятое направление исследований представлено немногочисленными публикациями, раскрывающими особенности человеческого капитала организаций – производственных, учебных и т.п., механизмы его накопления и воспроизводства (Н. Маковская, О. Мальгина, В.Я. Шклярук).²

Отдельные аспекты темы исследования освещаются в диссертационных работах С.И. Агабекова, О.Л. Андреевой, Л.Я. Андросовой, Т.В. Гусевой, О.Б. Дигилиной, М.И. Дурьхина, В.Ю. Козлова.³

Обзор научной литературы по теме исследования приводит к следующим выводам.

Во-первых, достаточно полно освещены методологические, экономические, социологические аспекты человеческого капитала как объекта исследования, его структура и функции, связь с родственными социальными феноменами.

Во-вторых, мало и недостаточно исследований по вопросам управления человеческим капиталом. Недостаточно освещены особенности его формирования и функционирования в организации.

В-третьих, практически не раскрыты вопросы управления человеческим капиталом на уровне организации, механизмы и технологии управленческого воздействия.

Таким образом, проявляется противоречие между общественной потребностью в управлении человеческим капиталом организации, с одной стороны, и недостаточной научной разработанностью механизмов и технологий управленческого воздействия, с другой стороны.

С этим противоречием связана основная *проблема* диссертационного исследования – проблема теоретической и практической неразработанности механизмов, технологий управления человеческим капиталом организации.

¹ См.: Варламова З. Концептуальная модель управления знаниями в организации // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 5. – С. 51-55; Мильнер Б. Управление интеллектуальными ресурсами // Вопросы экономики. – 2008. – № 7. – С. 129-132; Смирнова В. Модели управления знаниями в организации // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 7. – С. 89-91;

² См.: Маковская Н. Персонал предприятия как объект инвестирования // Человек и труд. 2005. № 6. С. 86-88; Мальгина О. Ключевая компетенция компании как конкурентное преимущество // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 10. – С. 116-120; Шклярук В.Я. Сохранение здоровья как фактора социального самочувствия производственного персонала // Социологич. исследования. – 2009. – № 12. – С. 139-141.

³ См.: Агабеков С.И. Инновационный человеческий капитал и эволюция социально-инновационной культуры России: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2003. 20 с; Андреева О.Л. Социальная технология прогнозирования успешности профессиональной подготовки специалистов. автореф. дис. ... канд. социол. наук. Орел, 2001. 24 с; Андросова Л.Я. Трудовой потенциал промышленных работников: социологический аспект. автореф. дис. ... канд. социол. наук. Пенза, 2002. 24 с; Гусева Т.В. Преодоление сопротивления персонала организации инновационным изменениям: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2006. 24 с; Дигилина О.Б. Воспроизводство человеческого капитала в трансформационной экономике России: автореферат дис. ... канд. эконом. наук. Кострома, 2004. 24 с; Дурьхин М.И. Традиции и инновации в управлении процессами трудовой мотивации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2006. 28 с; Козлов В.Ю. Совершенствование управления формированием здорового образа жизни учащейся молодежи: автореф. дис. ... канд. социолог. наук. Орел, 2007. 24 с.

Актуальность темы диссертации, степень ее научной разработанности, основная проблема определяют выбор объекта и предмета исследования, его цели и задачи.

Объект диссертационного исследования – человеческий капитал организации, *предмет* исследования – управление человеческим капиталом организации.

Цель диссертационного исследования – выявление условий и путей совершенствования управления человеческим капиталом в организациях. Достижение данной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

- проанализировать концепции человеческого капитала, их генезис и современное состояние, определить и охарактеризовать его управляемые переменные;
- проанализировать структуру человеческого капитала организации, выделить его основные «составляющие» (компоненты);
- провести диагностику состояния человеческого капитала организации (в научно-исследовательском и проектно-исследовательском институте «Киров-проект»);
- определить и проанализировать направления оптимизации управления трудовой мотивацией персонала организации.

Основная гипотеза диссертационного исследования заключается в предположении о том, что совершенствование управления человеческим капиталом организации возможно при условии, если будут:

- четко обозначены онтологические границы человеческого капитала, выявлены его особенности применительно к организации;
- определены управляемые переменные человеческого капитала и диапазон их возможных изменений;
- проведена его структурная операционализация;
- установлено состояние «составляющих» человеческого капитала по значимым параметрам;
- использован оптимизационный подход к совершенствованию управления.

Теоретико-методологические основы исследования. Диссертационная работа основана на фундаментальных положениях классической и современной социологии, социологии управления. Особо важное значение для исследования имеют следующие социологические теории, концепции, положения.

1. Основы теории человеческого капитала, заложенные в трудах Г. Беккера и Т. Шульца. Они разработали аппарат теории «человеческого капитала», применяя социально-экономический подход к человеческому поведению. Такой подход подразумевает принцип рационального оптимизирующего (максимизи-

рующего) поведения индивидуумов. В ее основе – гипотеза рациональных ожиданий, согласно которой человек при принятии решений исходит из принципа социально-экономической целесообразности и принимает те решения, которые способны принести наибольшую выгоду (полезность).

2. Теоретические положения, обоснованные современными авторами и относящиеся к концептуальной и структурной характеристике человеческого капитала (С.А. Дятлов, М.М. Критский, Р.М. Нуреев, И.В. Журавлева, И.В. Назарова, Э. Гидденс, Д.Е. Зборовский, И.А. Бутенко, П.В. Романов и др.).

3. Концепция Р. Акоффа об управляемых и неуправляемых переменных социальных состояний и процессов, способы преобразования неуправляемых переменных в управляемые.

4. Современные концепции управления человеческими ресурсами и человеческим, трудовым потенциалом (М. Армстронг, Ю. Забродин, Дж. Иванцевич и А.А. Лобанов, В.И. Жуков, Т.И. Заславская, А.Л. Темницкий, Т.В. Хлопова и др.).

5. Концепция социальной оптимизации, развиваемая Н.С. Данакиным, П.М. Разумовским и др. авторами, суть которой заключается в ориентированности на обеспечение условий для выбора лучшего варианта управленческого режима.

6. Концепции социальных технологий и технологизации социальных процессов и обеспечения на этой основе их эффективной управляемости (В.Н. Иванов, М. Марков, В.И. Патрушев, Ю.П. Сурмин, В.М. Шепель и др.).

7. Положения, относящиеся к управлению человеческим капиталом организации (М. Армстронг, Н. Маковская, О. Малыгина и др.).

Методы исследования. В ходе диссертационного исследования использованы методы системного, функционального и сравнительного анализа, конкретно-исторический подход к изучаемым явлениям, статистические методы сбора и анализа данных. Сбор первичной информации производился посредством анкетного опроса, нестандартизированного интервью, анализа документов и наблюдения.

Эмпирическая база исследования. В качестве эмпирических источников исследования выступают:

- федеральные и региональные статистические данные, относящиеся к использованию трудовых, кадровых, образовательных, информационных ресурсов;

- данные авторского социологического исследования «Диагностика состояния и тенденций развития человеческого капитала в научно-исследовательском и проектно-изыскательском институте «Кировпроект» (опрошено 110 респондентов);

- данные социологических исследований «Оценка трудового потенциала персонала структурных подразделений ОАО «Белэнергомаш»» (руководитель –

М.И. Дурыхин, N = 990); «Социальные ресурсы организации и условия их эффективного использования», проведенного в ОАО «Саратоворгсинтез» и ОАО «Ставролен» (руководитель – А.Н. Хрусталева, N=820); «Инновационная готовность персонала ОАО «Белэнергомаш»: состояние и пути повышения» (N = 489, руководитель – И.В. Конев); «Анализ отношения учащейся молодежи Белгородской области к собственному здоровью, условий и путей формирования здорового образа жизни» (руководитель – В.Ю. Козлов, N = 1270).

Научная новизна результатов диссертационного исследования заключается в следующем:

- определены, систематизированы управляемые переменные человеческого капитала организации;
- обосновано выделение структурных элементов человеческого капитала организации;
- проведена диагностика состояния человеческого капитала организации (научно-исследовательского и проектно-исследовательском институте «Кировпроект»);
- определены, раскрыты пути оптимизации управления человеческим капиталом организации;
- выявлены условия и пути совершенствования трудовой мотивации как важной составляющей человеческого капитала организации.

В соответствии с данными пунктами на защиту выносятся следующие положения.

1. Понятие «человеческий капитал» используется в научном обиходе, наряду с родственными понятиями «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал» и т.п. Установлено, что различие этих понятий не субстратно-содержательное, а функционально-содержательное. Они различаются не количеством и качеством составляющих их элементов, а выполняемыми функциями, ролью в функционировании и развитии социальных систем. В понятии «человеческий фактор» акцент делается на детерминации, в понятии «человеческий ресурс» – на целедостижении, в понятии «человеческий потенциал» – на развитии и саморазвитии, в понятии «человеческий капитал» – на капитализации (получении дохода).

Человеческий капитал отличается от других видов капитала: а) неотделимостью от человека, б) двойственным характером, в) длительностью воздействия инвестиций, г) сравнительно меньшей ликвидностью, д) ростом доходности труда, е) тенденцией к обесцениванию, ж) активной формой бытия, з) неосязаемостью, и) особым статусом субъектов собственности, к) потенциальной ориентированностью, л) прогрессирующим ростом доходности.

2. Основными «составляющими» человеческого капитала организации являются: здоровье персонала организации, его образование, профессиональ-

ный опыт, инновационная культура, профессионально-трудовая мобильность, мотивация, социальное самочувствие, рабочее настроение.

3. Результаты комплексной диагностики состояния социального капитала в институте «Кировпроект» свидетельствуют о том, что подавляющее большинство сотрудников института удовлетворено состоянием собственного здоровья. Более чувствительны к состоянию собственного здоровья женщины и сотрудники старшего возраста. Три четверти заботятся о своем здоровье, занимаясь физической культурой. В социальном самочувствии персонала преобладают чувства неопределенности и надежды. Средний показатель реализации способностей и возможностей сотрудников составляет 78,1%. Более полному использованию трудового потенциала персонала мешают в основном два фактора – отсутствие стимулов и отсутствие производственной необходимости. Три четверти сотрудников института испытывают потребность в повышении квалификации.

Для большинства сотрудников характерна положительная и устойчивая мотивация. Вместе с тем, многим не хватает достойной зарплаты, профессионального роста, моральной удовлетворенности и достойных условий труда. В структуре мотивов преобладает мотивация достижения. Важную роль в трудовой мотивации примерно у половины сотрудников играют соревновательные ориентиры. Сотрудники могли бы работать с полной отдачей сил при условиях «высокой зарплаты», «содержательной, интересной работы». Основными факторами позитивного рабочего настроения являются «общение с коллегами», «интересная работа», «благоприятный психологический климат».

4. Управление человеческим капиталом организации нацелено непосредственно на получение дохода (прибыли); оно в большей мере ориентировано на перспективу, нежели на сиюминутные ситуации; это не эпизодическое и не фрагментарное, а систематическое управление.

5. Предложена инновационная модель управления мотивацией персонала организации, которая, в отличие от традиционной модели, основана на соблюдении принципов многообразия потребностей, социальной опосредованности, единства интересов, многофункциональности стимулов, дифференцированности, перспективы (поступательности), определенности, единства непосредственной и опосредованной мотивации, непротиворечивости, обратной связи.

Достоверность научных результатов, обоснованность теоретических положений, выводов и практических рекомендаций обеспечивается: применением методов, адекватных цели и задачам исследования; репрезентативностью выборки; надежностью эмпирической информации, полученной с применением совокупности исследовательских процедур и методов сбора, измерения, обработки исходных данных; использованием результатов значительного количества социологических исследований, проведенных в России за последнее десятилетие.

Теоретическая значимость результатов и выводов диссертационного исследования заключается в том, что они дают углубленное и целостное представление о человеческом капитале организации, возможностях и перспективах его рационального, эффективного использования. Дана характеристика управляемых переменных человеческого капитала, выделены и теоретически описаны его структурные компоненты, предложена их эмпирическая интерпретация, определены условия и пути оптимизации социального управления.

Практическая значимость результатов и выводов исследования состоит, прежде всего, в их ориентированности на руководителей производственных организаций, повышение результативности и эффективности их управленческой деятельности. Разработанный в диссертации аналитический инструментарий может быть полезен при идентификации «составляющих» человеческого капитала в конкретных организациях, их состоянии и использования. Выводы об условиях и путях оптимизации управления человеческим капиталом могут быть востребованы при разработке и реализации соответствующих целевых программ в научно-исследовательских и проектно-изыскательских организациях. Разработанный и апробированный инструментарий эмпирического исследования человеческого капитала организации может быть полезен при проектировании и проведении прикладных социологических исследований по смежной или аналогичной тематике.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы при разработке учебных курсов «Социология управления», «Социология организаций», «Теория социального управления», «Теоретическая и практическая социальная технология».

Апробация результатов исследования осуществлялась посредством научных публикаций и выступлений на научных конференциях. Основные положения и выводы диссертации доложены и обсуждены на всероссийской научно-практической конференции «Социальные структуры и процессы» (Белгород, 2008), международной научно-практической конференции «Социальная экология в изменяющейся России и сопредельных государствах: теория и практика» (Белгород, 2008), всероссийской научно-практической конференции «Диагностика и прогнозирование социальных процессов» (Белгород, 2009), II всероссийской научно-практической конференции «Диагностика и прогнозирование социальных процессов» (Белгород, 2010).

По теме диссертации опубликовано 12 авторских работ общим объемом 2,6 п.л.

Результаты исследования используются в процессе оптимизации работы с персоналом в ОАО «Научно-исследовательский и проектно-изыскательский институт «Кировпроект»».

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 7 параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень ее научной разработанности, определяются объект, предмет, цель, задачи и гипотеза исследования, характеризуется ее теоретическая и эмпирическая база, формулируются положения, выражающие научную новизну и практическую значимость диссертационной работы.

Первая глава – «**Человеческий капитал организации как объект управления**» – состоит из двух параграфов.

В параграфе 1.1. – «*Концепция человеческого капитала: эволюция и современное состояние*» – отмечается, что выявление и характеристика особенностей человеческого капитала как объекта управления предполагают определение его сущностных признаков, онтологических границ, объективных связей с другими явлениями, а также роли в социуме.

Труды Г. Беккера, Т. Шульца и их последователей о человеческом капитале обозначили новый этап в развитии социологической теории. Они позволили перейти от одномоментных показателей трудовой деятельности к показателям, охватывающим весь жизненный цикл человека. Стало ясно, что человеческий капитал, воплощенный в людях, является продуктивным не только в рыночном смысле, т.е. в смысле получения доходов от его использования, но и в смысле производства человеком самого себя, когда он использует свое свободное время. Соответственно, в систему экономического анализа должна быть введена деятельность социальных институтов, ранее относившихся к «чисто» культурной сфере (образование, семья и др.).

В диссертации акцентировано внимание на значении человеческого капитала для общества и человека, которое заключается в следующем:

- рост человеческого капитала способствует росту производительности труда и эффективности производства;
- целесообразное использование человеческого капитала ведет к росту доходов работников;
- рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование и т.д. с целью повышения запаса знаний, навыков и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить;
- рост инвестиций в человека существенно изменяет структуру заработной платы;
- общество, больше вкладывая в человека, может добиться не только роста продукта, но и более равномерного его распределения;
- поскольку инвестиции в человеческий капитал опережают вложения в вещественный капитал, собственность на вещественный капитал приобретает вторичное значение.

У человеческого капитала много общего с другими видами капитала, но вместе с тем он отличается от них: а) неотделимостью от человека, б) двойственным характером, в) длительностью воздействия инвестиций, г) сравнительно меньшей ликвидностью, д) ростом доходности труда, е) тенденцией к обесцениванию, ж) активной формой бытия, з) неосязаемостью, и) особым статусом субъектов собственности, к) потенциальной ориентированностью, л) прогрессирующим ростом доходности.

Понятие «человеческий капитал» используется в научном обиходе, наряду с родственными понятиями «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал» и т.п. В ходе проведенного анализа установлено, что различие этих понятий не субстратно-содержательное, а функционально-содержательное. Они различаются не количеством и качеством составляющих их элементов, а выполняемыми функциями, ролью в функционировании и развитии социальных систем. В понятии «человеческий фактор» акцент делается на детерминации, «человеческий ресурс» – на целедостижении, «человеческий потенциал» – на развитии и саморазвитии, «человеческий капитал» – на капитализации (получении дохода).

В параграфе 1.2. – «*Структура человеческого капитала организации*» – выделены и рассмотрены «составляющие» человеческого капитала организации.

1. *Здоровье персонала организации* (физическое, психическое, социальное). За годы многочисленных реформ произошли определенные изменения в отношении россиян к своему здоровью: снижение ценности здоровья в жизненных ориентациях и поведении женщин и, напротив, его устойчивое повышение в представлениях и поведении мужчин. Углубляется социальное неравенство в условиях поддержания здоровья и медицинском обслуживании.

2. *Образование персонала*. Рассчитано: при изменении уровня человеческого капитала (образовательного уровня) на 1% производительность труда вырастает на 3,8 %. Причем повышение образовательного уровня не только дает прибыль предприятиям, но и соответствует в основном интересам работников, увеличивая их удовлетворенность трудом и производственную самоотдачу. Разносторонне образованный индивид намного быстрее адаптируется к быстроменяющимся условиям.

3. *Профессиональный опыт* (профессиональная культура персонала). При характеристике данного компонента капитала акцентируется внимание на двух типах рабочих: 1) европейский тип – широкий профессионал своего дела, 2) американский тип – специалист, предназначенный для выполнения только определенных операций.

4. *Инновационная культура* персонала, которая выражает его готовность к инновациям, адекватное восприятие и осуществление новшеств. Инновационная культура включает десять элементов: информационный; перцептивно-

когнитивный; ценностно-ориентационный; мотивационный; морально-нормативный; социально-психологический; ресурсный; деятельностный; технологический; организационный.

5. *Профессионально-трудова́я мобильность* персонала, обусловленная непрерывным обновлением производственных технологий и процессов, профессиональным ростом персонала, ростом потребности и профессионально-трудова́ых притязаний работников.

6. *Мотивация персонала*, характеризующаяся несколькими параметрами: содержание, направленность, широта, временная ориентация, устойчивость, ситуационность.

7. *Социальное самочувствие* персонала, что выражается в уровне его социальной удовлетворенности, характере чувств, испытываемых перед будущим, а также в жизненном настрое.

8. *Рабочее настроение* – достаточно мобильное психологическое состояние, чувствительное к внешним изменениям.

В главе 2 – «*Диагностика состояния человеческого капитала организации*» – акцентировано внимание на том, что управление человеческим капиталом организации начинается с постановки целей и определения вытекающих из них задач. Но для осуществления данной процедуры требуется знание состояния управляемого объекта, его нормы и отклонений.

В главе представлены результаты социологической диагностики человеческого капитала научно-исследовательского и проектно-испытательского института «Кировпроект». Диагностика проводилась по следующим «составляющим», параметрам: здоровье персонала организации, его социальное самочувствие, квалификация и профессиональный опыт, профессионально-трудова́я мотивация и рабочее настроение.

Как отмечается в параграфе 2.1. – «*Состояние здоровья персонала организации и траектории самосохранительного поведения*», – подавляющее большинство сотрудников института удовлетворено состоянием собственного здоровья; вместе с тем третья их часть утверждает, что их здоровье за последние годы ухудшилось. Женщины более чувствительны к состоянию собственного здоровья. Этот показатель повышается также с возрастом. Почти половина сотрудников института (45%) пропускала рабочие дни по болезни. Самая распространенная продолжительность пребывания по «больничному листу» – от 4 до 10 дней.

Три четверти сотрудников института заботятся о своем здоровье, причем основным проявлением такой заботы выступают занятия физической культурой. Остальным сотрудникам мешают этим заниматься недостаток времени, личная неорганизованность и лень. Каждый девятый из сотрудников постоянно курит, каждый пятый употребляет легкие спиртные напитки. Ни один из них не страдает наркотизмом.

Результаты исследования свидетельствуют о высоком уровне социальной удовлетворенности персонала организации: 98% опрошенных выразили удовлетворенность своей жизнью, 93% – достигнутыми в жизни успехами, столько же – самим собой и своим окружением.

В социальном самочувствии преобладают чувства неопределенности, с одной стороны, и надежды, с другой стороны. Эти два взаимоисключающих чувства свидетельствуют о неоднозначности и противоречивости социального самочувствия респондентов.

Рассмотренные чувства разделены на три группы: 1) положительные, 2) отрицательные, 3) нейтральные. В первую группу включены чувства надежды и оптимизма, во вторую группу – чувства страха, тревоги и неопределенности, в третью группу – безразличие. При сопоставлении табличных данных между этими группами и внутри каждой отдельной группы проявляются следующие зависимости. Во-первых, положительные чувства преобладают над отрицательными: средний процентный показатель положительных чувств – 30%, отрицательных чувств – 17%. Во-вторых, высок уровень чувствительности респондентов к будущему, о чем свидетельствует низкий показатель нейтральных чувств (безразличие). В-третьих, как среди положительных, так и среди отрицательных чувств преобладают более умеренные чувства – надежда в первом случае и чувство неопределенности – во втором.

В жизненных установках и реакциях (рефлексиях) сотрудников преобладают оптимистические варианты (типы) жизненного настроения и особенно, радикально-оптимистический: несмотря ни на что, люди продолжают надеяться на лучшее. Сравнительно меньше скептиков и пессимистов. Совсем мало «зараженных» упадническим настроением (1%). Среди персонала встречаются также аскеты, т.е. люди с максимально ограниченными жизненными потребностями.

По результатам социологического исследования – *параграф 2.1 «Профессионализм персонала – гарантия эффективности и качества его работы»* – установлено, что 60% сотрудников работают с полной отдачей сил. Показатель интенсивности труда по субъективным оценкам равен 0,83 (при максимальном значении, равном 1). Средний показатель реализации способностей и возможностей сотрудников составляет 78,1%. Более полному использованию трудового потенциала персонала мешают в основном два фактора – отсутствие стимулов и отсутствие производственной необходимости.

Подавляющее большинство сотрудников удовлетворено своей квалификацией, которая соответствует запросам производства. Вместе с тем, многие из них (35%) работают не по той специальности, которая была получена ими в вузе (техникуме). Основная причина – «так сложились жизненные обстоятельства».

Три четверти сотрудников института испытывают потребность в повышении квалификации. Примерно столько же повышают свою квалификацию

(систематически или периодически). Основной формой повышения квалификации является «самостоятельное изучение литературы». Важное значение имеет обмен профессиональным опытом, с целью оптимизации которого важно придерживаться принципов гетерогенности и ротации.

Судя по данным, представленным в параграфе 2.3 – «*Оценка профессионально-трудовой мотивации персонала*» – люди охотно занимаются тем, что приносит им удовлетворение и по возможности избегают отрицательных раздражителей. Показатель удовлетворенности сотрудников института относительно высокий – 0,69 (при максимальном значении, равном 1). Если принять во внимание основные параметры качества трудовой жизни, то сравнительно меньше удовлетворены сотрудники института оценкой своего труда и отношениями с руководством.

Для большинства сотрудников характерна положительная и устойчивая мотивация. Вместе с тем, три четверти опрошенных заявили, что им не хватает достойной зарплаты, 21% – профессионального роста, 19% – моральной удовлетворенности, 18% – достойных условий труда.

Углубленный анализ трудовой мотивации предполагает уяснение того, с чем связывают люди свои успехи в жизни. Судя по полученным результатам, в жизненных стратегиях и позициях сотрудников преобладают субъектные модели достижения жизненного успеха. В то же время каждый десятый связывает свои жизненные успехи с благоприятным стечением обстоятельств, каждый одиннадцатый – с везением, удачей.

Трудовая мотивация реализуется в контексте взаимных ориентаций сотрудников. Для персонала института характерно: значительное число сотрудников, ориентирующихся исключительно на собственные результаты (33%) или на то, чтобы «быть не хуже других» (27%). Лишь для каждого седьмого сотрудника ориентиром является «быть лучше других».

В структуре трех возможных мотивирующих ориентаций – достижение, избегание и сохранение – мотивация достижения более чем в два раза сильнее мотивации сохранения (по распространенности и интенсивности) и более чем в десять раз превосходит мотивацию избегания. Судя по результатам социологического опроса, сотрудники могли бы работать с полной отдачей сил при условиях «высокой зарплаты» (80% ответивших), «содержательной, интересной работе» (53%).

Управленческие оценки как один из стимулов имеют положительную направленность. Причем мотивационный эффект поощрений чуть ли не в два раза выше мотивационного эффекта порицаний (наказаний).

Несколько неожиданным оказалось мнение сотрудников института о влиянии настроения на работоспособность: половина выбрала ответ «незначительно влияет», каждый пятый – «совсем не влияет». Половина сотрудников приходит на работу обычно с хорошим настроением, которое меняется в теч-

ние дня по разным векторам. Нельзя однозначно утверждать о позитивном или, наоборот, негативном изменении настроения в течение рабочего дня.

Сотрудников института радуют на работе, прежде всего, «общение с коллегами», «интересная работа», «благоприятный психологический климат», огорчают чаще всего – «отсутствие перспектив профессионального, служебного роста» и «общение с руководством».

Задачи более полного и эффективного использования человеческого капитала организации рассмотрены в главе 3 – «**Оптимизация управления человеческим капиталом организации**».

Применительно к управлению человеческим капиталом оптимизацией является обеспечение условий для выбора оптимального варианта его использования. При этом, по меньшей мере, предполагается решение двух задач: 1) на что ориентироваться при выборе и 2) из чего выбирать. Первая задача относится к определению и соблюдению принципов управления, вторая задача – к использованию методов управления.

Как отмечается в параграфе 3.1. – «*Направления оптимизации управления человеческим капиталом организации*» – управление человеческим капиталом близко по содержанию к более известному и привычному управлению человеческими ресурсами, но отличается от него, по меньшей мере, тремя существенными особенностями. Во-первых, управление человеческим капиталом организации нацелено непосредственно на получение дохода (прибыли), во-вторых, оно в большей мере ориентировано на перспективу, нежели на повседневные ситуации, в-третьих, это не эпизодическое и не фрагментарное, а систематическое управление.

С учетом этих особенностей управления человеческим капиталом организации задачи его оптимизации заключаются, прежде всего, в обеспечении условий для реализации его целей, ориентации на перспективу и систематичность осуществления.

Если принять во внимание такую «составляющую» человеческого капитала как здоровье, то управление заключается в обеспечении условий для сохранения и укрепления здоровья сотрудников, содействии их здоровому образу жизни. Укрепление здоровья персонала и самоцель, и способ повышения доходности организации.

Противоречивый характер имеет развитие образовательного компонента человеческого капитала организации: усиливается дисбаланс между уровнями профессиональной подготовки, возрастает эффект «избытка знаний», современное производство требует постоянного и непрерывного повышения квалификации работающих.

Организация профессионального роста сотрудников, повышение их профессионализма возможны при условии обновления системы организации и стимулирования труда по признаку «не место красит человека, а человек – ме-

сто». За исходную точку и критерий оценки принимаются при этом постоянно развивающиеся способности и возможности работников.

Повышение инновационной культуры персонала как важной компоненты человеческого капитала организации предусматривает нейтрализацию и преодоление сопротивления сотрудников нововведениям, которые осуществляются по десяти основным направлениям: перцептивно-когнитивное, ценностно-ориентационное, мотивационное, социально-психологическое, этическое, ресурсное, деятельностное, технологическое, организационное.

Основные пути повышения рабочего настроения связаны с действием механизмов социально-психологического заражения и психологического поглаживания.

Особое внимание уделено в диссертации управлению мотивацией персонала – *параграф 3.2 «Управление мотивацией персонала организации».*

Традиционный подход к данному процессу ограничивает задачу мотивации труда воздействием на узкий круг потребностей работника, частичным использованием арсенала возможных стимулов. Современный – инновационный – подход основан на принципах:

- многообразия потребностей – согласно А. Маслоу – потребностей физиологических, в безопасности, социальных связях, признания и самореализации;
- социальной опосредованности: эффективная мотивация обеспечивает исправностью не только связи «трудовой вклад – вознаграждение», но и связи «трудовой вклад других – вознаграждение других»;
- единства интересов: системный подход к мотивации предполагает обеспечение единства личных и коллективных интересов;
- многофункциональности стимулов: одни и те же стимулы могут восприниматься по-разному в зависимости от актуализированности той или иной потребности;
- дифференцированного подхода: чем больше дифференцированности и разнообразия в стимулах, тем выше их эффективность;
- перспективы, поступательности: люди живут не только сегодняшним днем, но и перспективой, им важно не только настоящее, но и будущее;
- определенности: любая система поощрений достигает должного эффекта в том случае, когда позволяет работникам ясно видеть связь между результатами труда, с одной стороны, и характером, масштабом поощрения, с другой стороны;
- единства непосредственной и опосредованной мотивации, согласно которому, оптимальный вариант – взаимное подкрепление этих мотивационных форм;

- непротиворечивости: действие различных стимулов должно усиливать, а не исключать друг друга;
- обратной связи, что требует постоянного отслеживания и учета результата (эффекта) стимулирующих воздействий.

В заключении подводятся итоги проведенного исследования, формулируются основные результаты и выводы, обосновываются практические рекомендации по совершенствованию управления человеческим капиталом организации.

По теме диссертации опубликованы следующие авторские работы.

1. Гольцева М.Н. Мотивационный ресурс оптимизации управления организацией // Институт социологии и права. Научные труды. Т. 1.– Вып. 3. – Белгород: Институт социологии и права, 2007. – С. 12-14. - 0,2 п.л.
2. Гольцева М.Н. Сравнительный анализ концепций человеческого потенциала и человеческого капитала // Институт социологии и права. Научные труды. Т.2. Вып. 2. – Белгород: Институт социологии и права, 2008. – С. 23-29. - 0,3 п.л.
3. Гольцева М.Н. Негативные последствия интеллектуальной эмиграции // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: Сб. науч. статей. Вып. 11 / под ред. проф. Н.С. Данакина, проф. В.Ш. Гузаирова, проф. И.В. Конева. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2008. – С. 24-27. - 0,2 п.л.
4. Гольцева М.Н. Интеллектуальная эмиграция как форма «утечки» человеческого капитала // Социальные структуры и процессы: всероссийская науч.-практич. (заочная) конф., июнь 2008 / Белгор. гос. технол. ун-т; редкол.: Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Конев. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2008. – С. 17-21. - 0,3 п.л.
5. Гольцева М.Н. Отношение россиян к здоровью: состояние и тенденции // Социальная экология в изменяющейся России и сопредельных государствах: теория и практика: Материалы международной научно-практической конференции (Белгород, 12-13 декабря 2008 г.) / под ред. д-ра социол. наук, проф. В.В. Бахарева. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2008. - 0,2 п.л.
6. Гольцева М.Н. Структурный анализ образовательных инноваций // Общество: экономика, политика и право. – 2008. – № 3. С. – 2-3. 0,2 п.л.
7. Гольцева М.Н. Причины «утечки» человеческого капитала // Общество: экономика, политика и право. – 2009. – № 1. – С. 3-6. - 0,2 п.л. (соавтор Данакин Н.С.)
8. Гольцева М.Н. Мотивы выбора профессии как индикаторы имиджа профессии // Общество: экономика, политика и право. – 2009. – № 3. – С. 4-6. - 0,3 п.л.

9. Гольцева М.Н. Здоровье персонала как «составляющая» человеческого капитала организации (теоретико-методологический аспект) // Общество: экономика, политика и право. – 2009. – № 2. – С. 17-20. – 0,2 п.л.

10. Гольцева М.Н. Принципы управления формированием здорового образа жизни учащейся молодежи // Общество: экономика, политика и право. – 2009. – № 7. – С. 15-19. – 0,2 п.л.

11. Гольцева М.Н. Типы отношений людей к собственному здоровью // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: Всероссийская науч.-практ. (заочная) конф., октябрь 2009 / Белгород. гос. технол. ун-т. редкол.: Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Конев. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. – С. 13-17. – 0,2 п.л.

12. Гольцева М.Н. Концепция человеческого капитала: эволюция и современное состояние // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: II Всероссийская науч.-практ. (заочная) конф., июнь 2010 / Белгород. гос. технол. ун-т. редкол.: Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Конев. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. – С. 27-32. – 0,3 п.л.

Подписано в печать 17.08.2010 г.
Объем 1,4 уч.-изд.л.
Зак. № **383**

Формат 60×84/16
Тираж 100 экз.