

УДК 331.582

Жураховский С.Н.

Московский государственный областной университет

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ СТРУКТУРЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

S. Zhurakhovskiy

Moscow State Regional University

FORMING MODERN STRUCTURE OF HUMAN POTENTIAL

Аннотация. В статье дан обзор современных подходов к определению содержания «человеческого потенциала» в новой социальной среде, определяемой цивилизационными условиями информационного общества. Проведя анализ существующих подходов ведущих научных школ, автор делает вывод, что в зависимости от достигнутого уровня развития общества сочетание компонентов человеческого потенциала различно и следует говорить о доминировании какого-либо одного из них в зависимости от социального контекста. Трансформация человеческого потенциала как системы выражается в том, что происходит преимущественное доминирование той или другой форм потенциала при смене этапов общественного воспроизводства.

Ключевые слова: человеческий потенциал, информационное общество, экономика знаний, развитие человеческого потенциала, структура человеческого потенциала.

Современные тенденции научно-технического и социального развития позволяют принципиально по-новому ставить вопрос о месте человека в меняющемся мире. Это касается как кардинальных изменений во взаимодействии человека с природой, так и трансформирующегося характера взаимоотношений человека с обществом. С одной стороны, человеку предоставляются возможности, в первую очередь технологические и информационные, которыми он в прошлом не обладал и которые освобождают его от рутинных форм деятельности. С другой стороны, жизнь в этом высокотехнологичном мире предъявляет все новые требования к человеку, его психике, его способностям, к его физическим возможностям. Интерес к «человеческой» проблематике в современной ситуации закономерен. Об этом свидетельствуют и ежегодные доклады о человеческом развитии «Программы развития ООН» (ПРООН), исследования человеческого потенциала, качества жизни и качества населения [9].

В настоящее время люди живут и работают в совершенно других условиях, нежели те, в которых жили и трудились предшествующие поколения. Превалирующими условиями современной социально-экономической сферы, которые определяются условиями формиро-

Abstract. The article reviews some modern approaches to the definition of «human potential» in modern social environment affected by new civilizational conditions of information society. Having carried out the analysis of existing approaches of the leading scientific schools, the author draws a conclusion that the combination of human potential components varies depending on the reached level of social development and it is necessary to speak about the prevalence of one of them in different social contexts. Transformation of human potential as a system consists in one form dominating others at changing stages of public reproduction.

Key words: human potential, information society, economy of knowledge, human development, structure of human potential.

вания информационного общества, стали информация, знания, инфокоммуникации, новые «ноу-хау» менеджмента, существенно трансформирующие привычные формы и методы политического экономического и хозяйственного управления. Однако парадокс знаний в том, что по мере расширения круга возможностей развития науки и наукоемких производств цивилизация все чаще будет сталкиваться с необходимостью принятия человечеством общей ответственности за «последствия своих действий», за дисбаланс между «экспансией научно-технических возможностей» и существенным сокращением духовно-нравственного контроля за своими деяниями [1, с. 265–266].

По мнению В.И. Суханова [10, с.198-203], появляется очевидный вопрос, насколько процесс накопления знаний, технологические и общественные последствия научно-технического прогресса, управляемы с точки зрения формирования в них механизмов контроля или ответственности, удерживающих граждан в границах нравственного отношения к окружающей среде и обществу? По-видимому, процесс аккумуляции знаний – это процесс, гарантирующий развитие общества, формирующий его социально-экономические приоритеты, изменяющий уровень требований, предъявляемых к профессиональному уровню человека. Но, одновременно – это и ослабление ответственности со стороны разработчиков научных программ, что угрожает человечеству необратимым процессом экологических катастроф, катастрофическими последствиями экспериментирования с генетическим кодом человека, применения опасных технологий и т. п. По этим причинам следует признать, что термин «интеллектуальный потенциал» раскрывает только одну сторону человеческих ресурсов и человеческого потенциала. Последний, в силу его сложного характера и функциональных особенностей, обладает такими признаками, как осознание ответственности за судьбы страны, общества и граждан, понимание необходимости использования культурных, научно-технических и

технологических достижений в гуманистических целях, способность не только приспосабливаться к новым социально-экономическим условиям, но и постоянно обновлять свои знания путем самообразования. Нравственно-мотивационная и морально-ответственная составляющие его самосознания содействуют преодолению таких субъективно-личностных отрицательных явлений, как безответственность, лень, недобросовестность и многих других.

Г.М. Шамарова [11, с.28-30] отмечает, что в настоящее время в Российской Федерации насчитывается около 14 тыс. муниципальных образований, в которых трудятся сотни тысяч специалистов самых разных профессий. Рост авторитета и эффективности власти неразделимо связан с профессионализмом аппарата и его человеческим потенциалом. Поэтому в этой среде чаще всего происходят изменения, направленные на совершенствование управления. Особенно радикальный характер изменения носят в так называемой группе топ-менеджмента, то есть на верхнем уровне управления, где нередко приход нового руководителя сопровождается частичной или полной заменой состава управленческой команды. За счет этого формируется новый потенциал единомышленников, что позволяет быстрее и эффективнее проводить намеченные изменения курса движения, путей и способов достижения новых целей и задач. Но, как свидетельствует опыт многих организаций, чаще всего эти меры оказываются недостаточными, так как «за бортом» изменений остаются другие составляющие человеческого потенциала – менеджеры среднего и низового уровней. Это создает в системе управления ситуацию, которая не способствует успеху намеченных мероприятий по изменениям на всех этапах их проведения: при определении целей и направлений нового курса, при разработке стратегии и программ развития, а также путей и методов их реализации. Новая команда топ-менеджеров нередко оказывается оторванной от остальных управленцев, которые или не знают, или не понимают намерений и планов высшего

руководства. Отсюда вытекает формальный подход к пониманию приказов и распоряжений сверху и даже открытое или скрытое сопротивление их исполнению. Отсутствие массивных, поддерживаемых всеми управленцами действий и приводит к ситуации, когда высокая волна изменений, намеченных руководителями, постепенно затухает, а потенциал управленческой команды высшего уровня оказывается неиспользованным. Избежать такого поворота событий, по мнению Г.М. Шамаровой, можно только одним путем: системным подходом к развитию человеческого потенциала управления на всех уровнях, от верхнего до низового. Такой подход к управлению человеческим потенциалом должен основываться на стратегии его развития, основу разработки которой составляют современные идеи и принципы менеджмента. Среди них можно отметить:

- использование механизма конкуренции как фундаментальной силы, заставляющей участников рынка проводить политику, направленную на повышение качества при конкурентных ценах на товары и услуги;

- ориентация на удовлетворение потребностей потребителей и заказчиков, означающая постоянные контакты с потребителями услуг, проведение социологических опросов, разработку стандартов и нормативов;

- развитие предпринимательского подхода к различным сферам экономической системы, при котором в центре деятельности является зарабатывание средств;

- ориентация на результаты, а не на ресурсы, требующая проведения постоянных измерений того, что сделано, стимулирования работников на качественное достижение целей;

- децентрализация управления и делегирование прав принятия решений на подчиненные уровни, что требует перераспределения функций по вертикали управления и использования групповых форм организации труда.

Несколько иной подход к развитию человеческого потенциала предлагает М.П. Карпенко, отмечая, что в целях выяснения

направлений трансформации структуры человеческого потенциала необходимо обратиться к проблеме человеческого капитала, так как реализация человеческого потенциала возможна только через воспроизводство человеческого капитала [5]. Таким образом, структура человеческого капитала включает три важнейших составляющих – капитал здоровья, капитал образования и капитал культуры:

- капитал здоровья, рассматриваемый как образ жизни, обращенный на поддержание здоровья человека;

- капитал образования, устанавливающий максимально достижимый данным человеком социальный статус и формирующий объективно-субъективные условия для карьерного роста. Объективные условия для роста человеческого капитала проявляются в требованиях к определенному виду профессиональной деятельности и должностям, связанным с образованием, а субъективными – способность человека использовать в профессиональной деятельности полученные в ходе обучения навыки и умения, повышающие его способность к инновационной деятельности;

- капитал культуры, задающий стандарты поведения и систему ценностей человека, которая определяет характер его реализации в процессе профессиональной деятельности.

В зависимости от достигнутого уровня социально-экономического развития общества весомость указанных компонентов различна, и следует заявлять о доминировании одного из них в зависимости от социально-экономического контекста. Если для индустриального общества определяющим был капитал здоровья, обеспечивающий возможность включения человека в экономическую деятельность, организованную по принципу конвейера, технологии непрерывного производства, то переход к обществу знания знаменует собой изменение системы организации требований к системе организации производственной деятельности. К непрерывному производству добавляется требование уникальности производимой

продукции, качество, успешность и конкурентоспособность которой на рынке во все большей степени зависят от объема знаний, вложенного в нее [2, с.168-173].

С точки зрения Н.А. Косянковой [6, с.14-16], механизм воспроизводства человеческого потенциала состоит из трех последовательных этапов: на первом этапе в денежной форме происходит формирование условий для производства потенциала; на втором этапе – как результат предоставления образовательных услуг; на третьем этапе происходит реализация интеллектуального потенциала, в результате чего происходит формирование условий для его производства, и он принимает свою первоначальную денежную форму. При этом исследователь выделяет пять основных реакций человеческого потенциала в ответ на изменения внешней среды:

– реакция производственная, основная цель которой состоит в минимизации затрат, достигается за счет совершенствования НИ-ОКР и управления человеческим потенциалом (имеется в виду оперативная адаптация специалиста к меняющимся рыночным условиям);

– реакция конкурентная подразумевает стремление собственника или работника оптимизировать прибыль в ближней перспективе, что достигается адекватной реакцией на колебания спроса в условиях конкуренции;

– реакция инновационная оптимизирует разработку новой стратегии развития и нового продукта (главное место в этом процессе занимает НИОКР, сотрудничество);

– реакция предпринимательская, формирует условия для долгосрочного развития человеческого потенциала, базируется на развитии стратегического менеджмента и маркетинга там, где работает специалист;

– реакция административная призвана адекватно и оперативно обеспечивать предыдущие типы взаимодействия специалиста с внешней средой.

Трансформация человеческого потенциала как системы выражается в том, что человеческий потенциал выступает как

прогрессивная ступень развития и его нематериальные свойства определяются по специфичным признакам (например, интеллектуальный потенциал – знания, умения, научный или профессиональный опыт работника). Так, развивается и преобразуется научное знание, лежащее в основе потенциала; происходит замена одной доминирующей формы потенциала на разных этапах развития общественного воспроизводства (интеллектуальный потенциал, природный потенциал, физический потенциал) на другую; изменяется форма и структура социально-экономических отношений, так как возникает новая форма собственности – интеллектуальная и новая социальная группа – собственники знаний [4, с.171-181].

По мнению специалистов Школы культурной политики [8], развитие человеческого потенциала есть расширение возможностей населения, а конкретно сегодня: увеличение территориальной мобильности, повышение частоты профессиональных переходов и воспитание продуктивной ментальности. Программы развития человеческого потенциала соответственно должны быть связаны с созданием реальных условий и возможностей для населения, а также должны появиться различного рода образовательные программы, формирующие современные компетенции, преимущественно такие, как информатизация, самоорганизация, коммуникация, идентификация. В связи с этим ключевыми зонами развития человеческого потенциала становятся:

– формирование системы современных квалификаций (знаний, умений, навыков) в образовательных системах;

– организация центров тренинга по формированию компетенций населения;

– развитие инфраструктур капитализации человеческого потенциала в государственном и общественном секторах.

В этих целях необходимо ставить и решать следующие задачи [3, с.15-25]: формирование «компетентной» структуры населения в социально-экономической политике развития человеческого потенциала; подго-

товка данных для ПРООН по теме «Развитие человеческого потенциала», разработка и проведение соответствующих исследований, сбор статистических данных; разработка программ развития человеческого потенциала и специальных методических рекомендаций для отдельных территорий по запуску программ с консолидированным бюджетом; разработка программы национального (или массового) формирования компетенций для различных категорий населения; изучение опыта и разработка новых форм социально-гражданского партнерства под обоснование программ нового поколения в социальной политике. Таким образом, развитие человеческого потенциала связывается при этом подходе с изменениями в социальной политике государства, направленными на поддержку и дотации, стимулирующие личностное развитие. В то же время, на наш взгляд, в структуру данной программы не включено такое важнейшее звено стимулирования развития человеческого потенциала, как бизнес-сообщество, формирующее спрос на специалистов.

С.С. Овсянников [7, с. 8-20] под развитием человеческого потенциала предложил понимать процесс расширения различных возможностей человека в многообразных сферах деятельности, в результате положительных изменений его интеллектуальных, физических, социально-психологических качеств, а также социальных и экономических условий внешней среды. Тогда категория «человеческий потенциал» отражает отношения, возникающие в ходе его реализации и самоосуществления как в трудовом процессе, так и вне профессиональной деятельности. Уровень человеческого потенциала определяется совокупностью его свойств, признаков, отражающих важнейшую способность человека соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям.

Итак, процесс развития человеческого потенциала в условиях транзитивной экономики обладает рядом особенностей, обусловленных существенной ограниченностью финансовых ресурсов, выделяемых государ-

ством на социальные нужды, трансформированием системы распределения социальных выплат и пособий, а также неразвитостью рынка труда. Одним из путей решения этой проблемы может быть создание системы профессиональных квалификаций. Представители крупного, среднего и малого бизнеса различных отраслей экономики, могут сформировать системы сертификации персонала и системы профессиональных квалификаций, которые удовлетворят требованиям, как работодателей, так и сферы образования. Эффект от такого объединения заключается в том, что предоставляется возможность более результативно использовать общие ресурсы, в отличие от затрат отдельных работодателей. Вместе с этим достигается более высокая степень соответствия профессиональных квалификаций требованиям сообщества в определенной отрасли экономики, предоставляющая реальную возможность построения системы сертификации персонала. Проводимая в настоящее время социальная политика не в полной мере соответствует целям и задачам развития человеческого потенциала России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Апель К.О. Априори коммуникативного сообщества // Трансформация философии. – М.: Логос, 2004. – 336 с.
2. Жураховский С.Н. Концепция развития человеческого потенциала в условиях перехода к экономике основанной на знаниях. – М.: Изд-во МГОУ, 2011. – 394 с.
3. Жураховский С.Н. Практические аспекты оценки развития человеческого потенциала в условиях перехода к экономике, основанной на знаниях // Вестн. Тамб. ун-та. Сер. Гуманитарные науки. – 2011. – Вып. 2(94). – С. 15-25.
4. Жураховский С.Н. Формирование современной структуры человеческого потенциала в контексте перехода к экономике, основанной на знаниях // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2009. – Т. 125. – С.171-181.
5. Карпенко М.П. К вопросу об оценке образовательной составляющей человеческого капитала // Роль государства и гражданского общества в развитии человеческого потенциала и обеспечении рационального использования природных ресурсов России: сборник материалов / под об-

- щей ред. В.М. Захарова, А.А. Нелюбина. – [М.]: Издание Совета Федерации, [2009]. – С. 82-90.
6. Косянкова Н.А. Трансформация экономической сущности человеческого потенциала в условиях современной парадигмы образования: автореферат дисс... канд. экон. наук. – Москва: Московский государственный институт электроники и математики (технический университет), 2009. – 28 с.
 7. Овсянников С.С. Социальные и экономические факторы развития человеческого потенциала: автореферат дисс... канд. экон. наук. – Орел: Орловский государственный университет, 2007. – 26 с.
 8. Развитие человеческого потенциала как стратегия позиционирования в социальной политике России / А.А. Попов, И.Д. Проскуровская, Е.С. Рожкова, А.В. Султанова [доклад подготовлен в рамках деятельности Школы культурной политики, 2010. – 18 с.] / Открытый корпоративный университет [сайт]. URL: <http://www.opencu.ru/index.php?id=88> (дата обращения: 22.10.2012 г.)
 9. Степанова Г.Б. Качество жизни и человеческий потенциал: анализ исследовательских подходов: тезисы доклада на III Всероссийском социологическом конгрессе (Москва, 22-23 октября 2008 г.), секция 17 / официальный сайт Института социологии РАН. URL: www.isras.ru/abstract_bank/1208331109.pdf (дата обращения: 22.10.2012 г.)
 10. Суханов В.И. Человеческий потенциал в имидже региона // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер. Социальные науки. – 2008. – № 1 (9). – С. 198-203.
 11. Шамарова Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 28-30.