

УДК 657.6

УДК 316.4

О.В. Иглакова

ПОДХОДЫ К ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА

Рассматриваются ключевые факторы формирования концепции человеческого ресурса и наиболее популярные подходы к ней. Обобщаются основные аспекты ресурсного подхода, развитые П. Бурдые, М. Кастельсом, У. Бекком. Анализируются разработки отечественных социологов, работающих в рамках стратификационной парадигмы (Т.И. Заславской, В.В. Радаева, Н.Е. Тихоновой). Человеческий ресурс описывается как взаимообусловленные и конвертируемые друг в друга уровни различных форм потенциала, активов и капитала, имеющих свою специфику. Предложен подход к рассмотрению концепции человеческих ресурсов в рамках исследовательских и управленческих практик. Обозначено три направления операционализации деятельности по управлению человеческими ресурсами, способных значительно увеличить её эффективность. Ключевые слова: человеческий ресурс, человеческий капитал, ресурсный подход, формы капиталов, конвертация капиталов.

Задача данной статьи – рассмотреть основные концепции человеческого ресурса и возможные подходы к его операционализации в контексте управленческой деятельности.

Одной из ведущих причин осознания феномена человеческого ресурса явились процессы усложнения экономической, социальной, культурной, политической жизни, проявившие многие системные закономерности, не столь очевидные прежде. В области экономики это привело к возникновению понятия человеческого капитала. Вплоть до середины XX в. главную роль в производстве играл физический капитал, параметры оценки рабочей силы были просты и сводились в основном к способности выполнять конкретные задачи. В дальнейшем, по мере усложнения технологий требования становились всё выше, актуализировались такие качества работника, как его профессиональная подготовка, его психологические свойства. Такой подход нашёл развитие в трудах экономистов Т. Шульца и Г. Беккера, которые заложили основы понимания сущности новой разновидности капитала и разработали методики его расчёта. Ими были выделены две основные формы человеческого капитала, связанные с наличием общих и специфических навыков, а также поставлен вопрос о рентах, которые должны получать работники, обладающие определёнными навыками, связанными с особенностями их знаний. Этим был задан новый взгляд на образование как на инвестиции, а не просто приобщение к культурному опыту.

Таким образом, человеческий капитал «выступил на первый план, являя собой новый источник возрастания: соединение уже преимущественно с технологией (а не природой) не столько материальной, «животной» силы, сколько силы внутренней, субъективной по своему происхождению» [1. С. 19].

Такой взгляд на работника предполагает, что это не только тот, кто обладает определёнными знаниями и навыками, но и тот, кто хочет их полностью применить, радея за своё дело, поскольку от него ожидают не столько формального исполнения своих обязанностей, сколько творческого подхода к делу.

Другим важным фактором утверждения концепции человеческого ресурса послужила программа развития ООН (ПРООН), впервые изложенная во всемирном Докладе «О человеческом развитии» за 1990 г. (UNDP, 1990), где были сформулированы основные показатели развития человеческого потенциала (благополучие, продолжительность жизни и уровень образования), являющиеся целью и критерием общественного прогресса. Далее обсуждение проблемы человеческого потенциала в различных контекстах показало ёмкость этой темы, многообразные возможности выхода в самые различные области и на разные уровни социального и философского знания.

Таким образом, целый ряд частично синонимичных понятий, таких как человеческий капитал, человеческий потенциал, человеческий фактор, человеческий ресурс, явился следствием осознания изменений форм деятельности и природы человеческого труда, роли и статуса человеческой субъектности в процессе трансформаций производственной, экономической, социальной сфер, происходящих в первой половине XX столетия.

С методологической точки зрения сложность и системность феномена человеческого ресурса, интеграция его с другими типами ресурсов, их взаимообусловленность представляют проблему дифференциации и определения ключевых свойств того или иного ресурса. Однако такая сложность объекта исследования даёт возможность постигать его суть реляционным методом, через отношения и связи разных явлений – косвенно, опосредованно. Это, в свою очередь, выдвигает требования к основательной проработке теоретического уровня, поскольку на уровне практики невозможно отследить всё многообразие взаимосвязей различных элементов, обуславливающих феномен «человеческий ресурс».

В рамках социологии парадигма ресурсного подхода берёт своё начало в контексте формационных теорий, в осмыслении основных факторов развития общества, в стратификационных концепциях, где понимание человеческого потенциала (ресурса) постепенно вырастает из поиска критериев выделения социальных групп – структурообразующих элементов общества. Если для К. Маркса критерием различия между двумя основными классами служили особенности объектов собственности этих двух классов (вещные компоненты капитала и способность к труду), а для М. Вебера такими критериями являлись экономическое положение, статус, особенности культуры (мировоззрение, стиль жизни), позволяющие определить жизненные шансы различных социальных групп, то отправной точкой анализа природы неравенства в новом, приходящем на смену индустриальному, обществе, выступает идея разного рода ресурсов (активов, капиталов).

Развивая марксистскую традицию применительно к новым историческим условиям, П. Бурдьё определяет капитал как «накопленный труд (идёт ли речь о его материализованной или «инкорпорированной», телесной форме). Когда агенты или группы агентов делают его объектом частного (эксклюзив-

ного) присвоения, это позволяет им присваивать и социальную энергию в форме овеществлённого или живого труда» [2. С. 519]. Таким образом, Бурдье приравнивает неотъемлемый от индивида овеществлённый в нём (инкорпорированный) капитал к традиционному материализованному вовне капиталу, дающему возможность присвоения «социальной энергии». Осмысляя видоизменения капитала в современности, его новые формы, Бурдье выделяет три основных вида капитала – экономический, культурный и социальный. Важно, что под культурным капиталом здесь понимается не столько определённое количество лет обучения или набор знаний и навыков, отражающих в «снятом» виде затраченный на их приобретение труд (что входило в понимание человеческого капитала Г. Беккера), сколько труд по освоению культурного наследия в целом (не ограниченный лишь получением образования), обусловленный процессом социализации человека и определяющий особенности поведения индивида, его способность к обучению.

Социальный капитал Бурдье характеризует как «совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания» [2. С. 528]. Также в трудах Бурдье присутствуют упоминания ещё некоторых феноменов, оказывающих заметное влияние на социоэкономическую деятельность, которые тоже можно рассматривать как формы капитала. Это властный капитал, символический капитал и габитус, связанные с личностными особенностями, влияющими на занятие определённых статусных позиций.

Таким образом, в работах Бурдье происходит переход от традиционного (объектного) взгляда на социальные, экономические и культурные явления к пониманию их как обусловленных сложными по структуре и различными по объёму совокупностями капиталов индивида.

Отдельно отметим идеи М. Кастельса, интегрирующего новое понимание капитала и ресурсности в контекст анализа возникновения нового способа развития – информационализма. Уделяя особое внимание знаниям – важнейшему виду ресурсов в новом мире, М. Кастельс кладёт отношение к производству знания в основу своей концепции [4]. Он подчёркивает момент качественной трансформации труда и капитала в новой экономике. Разумеется, труд также продолжает существовать и в прежнем виде, характерном для предшествовавших исторических эпох, как «родовой» труд, связанный с решением конкретной задачи и потенциально заменимый машинами. Однако поскольку основным источником производительности в новом обществе являются информация, знание и инновации, постольку конкурентными качествами работника становятся непрерывное образование и способность к «перепрограммированию» в соответствии с меняющимися задачами производства.

Не рассматривая детально развитие социальной и экономической мысли XX в., отметим, что в различных терминологических и концептуальных контекстах (Э. Соренсен, У. Бек) внимание акцентируется на одном и том же явлении – превращении различных характеристик индивида, ещё 50–70 лет назад не выступавших в массовом масштабе как значимые виды ресурсов, в современном обществе в активы, непосредственно влияющие на экономическое положение, жизненные шансы и угрожающие индивиду риски. Новые

виды ресурсов, вытекающие из условий социализации, особенностей поведения, общего уровня культуры, рассматриваемые ранее лишь как следствие экономического статуса, начинают приобретать огромное значение в меняющихся условиях.

В российской социологии этот теоретический подход используется рядом таких ведущих специалистов в области стратификации, как Т.И. Заславская, О.И. Шкаратан, Н.Е. Тихонова, В.В. Радаев. В целях выявления целостной структуры значимых и взаимообусловленных типов капитала (ресурса) кратко зафиксируем основные подходы к этому вопросу, разрабатываемые в процессе теоретических и практических исследований. Отметим, что на данном этапе мы не проводим чётких дефиниций между понятиями «капитал» и «ресурс», отделяя, однако, их от понятия «потенциал», имеющего значение, соотносимое с грамматическим значением неопределённой формы глагола.

На основе анализа классических и современных стратификационных теорий (К. Дэвиса, Т. Парсонса, И. Селени, Д. Трейманда) Т. И. Заславская выделяет четыре типа капитала [5. С. 150]:

– *политический (административный, бюрократический) капитал*, выражающийся в объёме и значимости властных и управленческих полномочий, уровне принимаемых решений;

– *экономический капитал*, измеряемый масштабами собственности, владения и распоряжения материальными ресурсами, контроля над финансовыми потоками, уровнем личных доходов и семейного благосостояния;

– *социальный капитал*, измеряемый широтой, прочностью и престижностью социальных связей субъектов, уровнем их включённости в общественные структуры, социальные и информационные сети, богатством и насыщенностью образа жизни;

– *культурный капитал*, отражающий качество воспитания, уровень образования, профессионализма, эрудиции, ценность жизненного опыта субъектов.

Несколько в другом аспекте Т.И. Заславская выделяет три ведущие социальные характеристики общества: эффективность институциональной системы, качество социально-групповой структуры и человеческий потенциал. Если характер общественных институтов определяет действующие «правила игры», а социально-групповая структура – принципы «организации команды», то человеческий потенциал общества в рамках той же метафоры отражает личные и профессиональные качества и сыгранность игроков, их коллективный дух и волю к победе. Такой индикатор отражает социально значимые качества составляющих данное общество граждан. Таким образом, человеческий потенциал на уровне государства понимается как важнейший фактор жизнеспособности общества, а именно, «готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими обществами» [6. С. 10].

Наиболее значимые факторы, влияющие на уровень и динамику человеческого потенциала, по мнению Заславской, – это особенности национальной культуры, тип преобладающих технологий, степень интеллектуализации труда, уровень развития науки и образования, богатство и насыщенность образа жизни. Человеческий потенциал закреплён в таких физических и духовных

качествах граждан, значительная часть которых зависит от генофонда страны, условий социализации новых поколений и особенностей национальной культуры. «Характер менталитета, структура ценностей, типы личности сравнительно слабо изменяются на протяжении жизни людей и в значительной мере передаются от поколения к поколению» [6. С. 12]. Таким образом, человеческий потенциал – самая инерционная из социетальных характеристик общества.

Важно отметить ещё одну особенность влияния социально-групповой структуры на качество человеческого потенциала. Поскольку социально-групповая структура отражает неравенство распределения экономических, политических, социальных и культурных ресурсов между общественными слоями, группами и типами социальных акторов, то тем самым она дифференцирует возможности реализации их деятельностного и творческого потенциала. Таким образом, общая закономерность состоит в том, что чем сильнее поляризовано общество, тем большая часть его человеческого потенциала остаётся нереализованной.

Особое место в области развития методологии ресурсного подхода занимают работы В.В. Радаева, где наиболее глубоко в теоретическом плане исследованы вопросы классификации основных форм капитала и проблемы их взаимной конвертации.

В.В. Радаев определяет капитал как «накапливаемый хозяйственный ресурс, который включен в процессы воспроизводства и возрастания стоимости путем взаимной конвертации своих разнообразных форм» [7. С. 7] и распространяет на все формы капитала характеристики, которые в концепции П. Бурдье присущи лишь культурному капиталу, а именно три состояния капитала: инкорпорированное, объективированное и институционализированное. На этих основаниях исследователь выделяет восемь форм капиталов в их трёх состояниях: экономический, физический, культурный, человеческий, социальный, административный, политический, символический [7. С. 9–13]. Детальный анализ этих типов капитала позволяет В.В. Радаеву сформулировать вывод о том, что различные виды капитала только тогда могут рассматриваться в качестве таковых, когда они способны конвертироваться один в другой и в экономический капитал и обеспечивать самовозрастание совокупного капитала: «Накопленный культурный капитал позволяет с легкостью манипулировать символическими конструкциями и завоевывать авторитет. Политический капитал подкрепляется практическим знанием неформальных правил и разветвленными социальными связями. Хорошие физические данные помогают заводить эти связи и способствуют более успешному накоплению профессиональных навыков. Все они – наличие социальных связей и властных полномочий, способность действовать по правилам и производить оценку ресурсов, высокий профессионализм и повышенная работоспособность – способствуют взаимному накоплению» [7. С. 15].

Приведённый обзор позволяет нам наметить подходы к рассмотрению концепции человеческого ресурса в рамках исследовательских и управленческих практик, которые в силу сложности самого объекта являются тесно связанными и взаимодополняющими.

Прежде всего, следует дифференцировать понятия потенциала, ресурса, актива и капитала. В контексте экономического понимания потенциал как самостоятельный элемент тесно связан со способностью быть субъектом развития и саморазвития и, таким образом, обуславливается экзистенциально-личностной сферой человеческой жизни. Ресурс можно определить как осознанный, актуализированный потенциал, способный превращаться в актив при двух важнейших условиях: его востребованности (что делает его полноценным, легитимным ресурсом, а не просто потенциалом) и наличия определённого объёма, при котором обладание им начинает давать экономический эффект. Отличие же актива от капитала состоит в том, что капитал способен не только накапливаться, конвертироваться в денежную форму и воспроизводиться, но и «приносить новую, добавочную стоимость, превышающую объёмы, необходимые для простого воспроизводства соответствующего ресурса» [8. С. 34].

С точки зрения задач эмпирических исследований данная дефиниция даёт понимание того, что «необходимо не только измерять ресурсообеспеченность индивидов, но и взаимосвязь экономического и всех других видов ресурсов, а также уровня благосостояния и обеспеченности различными видами ресурсов, чтобы определить как минимум наличие: 1) использования имеющихся ресурсов как реальных активов, 2) взаимной конвертируемости экономического и других видов ресурсов, 3) приобретения активами статуса капитала» [8. С. 35]. Что касается практик управления, то здесь понятия ресурса, актива и капитала могут быть соотнесены с тремя состояниями капитала (П. Бурдые, В.В. Радаев), где ресурсу соответствует инкорпорированное состояние, активу – институционализированное, а капиталу – собственно объективированное. Такая структура позволит чётче понимать сферы управления человеческим ресурсом и их взаимообусловленность, а также релевантность инструментария воздействия на тот или иной элемент общей системы ресурсов-капиталов.

Вопросы совершенствования сферы управления человеческими ресурсами имеют сегодня острую актуальность для крупных российских промышленных предприятий: созданные в годы индустриализации, они во многом сохраняют в своей деятельности специфику этого уклада. Между тем современные социально-экономические реалии выдвигают ряд серьёзных требований к изменению принципов и методов управления, игнорирование которых может свести к минимуму эффекты от модернизационных процессов в технологической сфере.

В заключение кратко обозначим три направления операционализации деятельности по управлению человеческими ресурсами, способных значительно увеличить её эффективность.

1. Исследование и измерение человеческого ресурса. Это направление предполагает теоретическое осмысление, разработку максимально целостной структуры различных видов ресурсов (активов, капиталов) – их дифференциацию, описание этих ресурсов в языках, отражающих реалии конкретной области деятельности, проявление системных взаимосвязей между ресурсами различного типа. Более детальная дифференциация позволяет увидеть особенности взаимовлияния того или иного ресурса на прочие. Так, к примеру,

подробный анализ различных форм капитала, предпринятый В.В. Радаевым, даёт ему основание для следующих выводов: «По сравнению с экономическим капиталом, культурный капитал в сильной степени инкорпорирован и в слабой степени формализован. Он не отчуждаем от человека и передается ему не механически как вещь в результате разового акта обмена, а транслируется в относительно длительном процессе воспитания и социализации – семьей, школой, коллегами по работе, социальным окружением. <...> От культурного капитала человеческий капитал отличается характером знаний, нереплексивных и практических в первом случае и рефлексивных, логичных во втором. <...> В инкорпорированном состоянии он (символический капитал. – *О.И.*) означает наличие легитимной компетенции [legitimate competence] – признаваемого права интерпретировать смысл происходящего; говорить, «что есть на самом деле» (например, какова «истинная ценность» того или иного капитала). Это также способность навязывать определенное понимание другим агентам. Важнейшую роль в его функционировании играет манипулирование разными способами оценок имеющихся и потенциальных ресурсов (символическое насилие). В этом отношении все прочие виды капитала зависят от символического капитала. <...> Передается данный вид капитала путем объяснения смыслов и техник их производства. Хотя подобная передача может быть только частичной, ибо способность к производству истины не сводится к логическому знанию и технологическим навыкам, предполагая специфические стили мышления» [7. С. 10–12].

2. Стратегирование и прогнозирование. Данное направление предполагает работу с совокупностью всех ресурсов, с обеспечением процессов конвертации одного ресурса в другой, что, в свою очередь, косвенно влияет на поддержание желаемого уровня человеческого потенциала. Такая работа даёт видение масштабных процессов социоэкономической сферы и позволяет адекватно анализировать внешние и внутренние вызовы. В данной деятельности человеческий ресурс рассматривается в аспекте его институционализации, успешные результаты которой способствуют поддержанию состояния готовности, сохранения стратегически важных потенциалов за счёт обеспечения возможностей перевода их в активное состояние. Так, на сегодняшний день методы работы со «стратегическим» человеческим ресурсом можно проиллюстрировать следующими примерами. При оценке претендентов на стипендию фонда В. Потанина (ХК «Интеррос») личностный потенциал оценивают такими составляющими, как лидерские качества, высокий интеллект, целеустремлённость, умение нестандартно мыслить, организаторские способности. В ООО «Газпром Трансгаз Томск» в рамках школы кадрового резерва диагностируются лидерский и управленческий потенциалы, состоящие из коммуникативной компетенции, лидерства, способности руководить, умений принимать решения, ответственности, управления конфликтной ситуацией, стрессоустойчивости.

Данные перечни опираются не столько на какую-либо теоретическую модель, сколько на практический опыт и здравый смысл. Указанные подходы отличает чересчур жёсткая конкретизация личностных качеств через их функциональную спецификацию, что не позволяет выйти на уровень понимания собственно потенциала личности. Слабость такого подхода заключает-

ся в возможности оценить лишь актуальный уровень искомых качеств, но неспособности объяснить их формирование и предсказать динамику. Это можно преодолеть, имея более системный взгляд на природу и особенности функционирования человеческих ресурсов (капиталов).

3. Оперативные шаги. Это направление предполагает работу с конкретным типом ресурсов (уже актуализированных), заключающуюся в их капитализации, наращивании дефицитных ресурсов. Примером могут служить различные системы повышения квалификации, мероприятия, повышающие качество сетевых связей, проекты, направленные на осознание корпоративной идентичности. На сегодняшний день получила широкое распространение деятельность по развитию профессиональных компетенций, что выражается в появлении различных специализированных образовательных технологий. Одним из распространённых методов данной работы являются матрицы компетенций, предназначенные моделировать процессы профессионализации и конкурентоспособности и тем самым эффективности и оптимальности выполняемых человеком задач. Таким образом, компетенция (лат. *competo* – добиваюсь, соответствую) – это способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников). Зачастую она выражается в номинальной шкале, которая выявляет присутствие или отсутствие нужной для работы составляющей.

Литература

1. Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход // ОНС. 2003. №2. С. 17–32.
2. Бурдые П. Формы капитала // Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН, 2004. 656 с.
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
4. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
5. Заславская Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004. 397 с.
6. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // ОНС. 2005. №3. С. 5–17.
7. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // ОНС. 2003. №2. С. 5–16.
8. Тихонова Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Социологические исследования. 2006. № 9. С. 28–40.
9. Стипендиальный конкурс фонда В. Потанина [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fondpotanin.ru/stipendialnyj-konkurs-c20>