ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭТАПОВ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

УДК 331.1:004 *ГСНТИ 14.33*
ББК 65.240-21с51 *Код ВАК 22.00.08*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-2-269-274

Е. В. Ширинкина
Сургутский государственный университет,
Сургут, Россия
AuthorID: 750318

АННОТАЦИЯ: Актуальность настоящего исследования обусловлена тем, что триумфальное шествие новых цифровых технологий и революционных научных открытий в самых различных областях неуклонно набирает обороты. В этой связи, в данном исследовании проанализированы процессы развития и трансформации концепции управления человеческим капиталом в зависимости от этапов развития промышленности и типов экономики. Сформулированы концептуальные положения управления человеческим капиталом в условиях шестого промышленного уклада, определены концептуальные положения управления человеческим капиталом в этих условиях. Кроме того, автором проанализировано соотношение концепций управления человеческим капиталом и их применение на разных временных этапах развития промышленности и производства. Автор также отмечает основные признаки управления человеческим капиталом на этапе становления шестого технологического уклада. Обосновывается важность Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что правильная их интерпретация позволит предприятиям выбрать правильную стратегию в управлении человеческим капиталом предприятий.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: человеческий капитал, цифровая экономика, промышленный уклад, предприятия, управление.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Елена Викторовна Ширинкина, кандидат экономических наук, Сургутский государственный университет,
428412, Россия, г. Сургут, ул. Гагарина, д. 12, shirinkina86@yandex.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Ширинкина Е. В. Трансформация концепции управления человеческим капиталом в зависимости от этапов развития промышленности // Вопросы управления. 2019. № 2 (38). С. 269—274.

Проблемы управления человеческим капиталом освещаются в специфических исследованиях, посвященных влиянию управления человеческими ресурсами на стратегическое развитие предприятия и производительность труда. Первые исследования посвящены определению взаимосвязи между стратегией компании и практикой управления человеческими ресурсами Дж. Б. Артуром в 1994 году, который на примере тридцати сталелитейных компаний из 54 существовавших на тот момент в США подтвердил гипотезу влияния на эффективность реализуемой стратегии подхода по регулированию поведения работников и их отношения к труду [1, с. 670].

Фундаментальной основой развития стратегического управления человеческими ресурсами служат выводы о влиянии комплекса применяемых практик управления человеческими ресурсами на повышение эффективности деятельности компании. Стратегический подход позволяет рассматривать перспективы управления человеческими ресурсами совершенного иной проекции [2, с.28]. Технический подход к управлению персоналом, при котором предприятие рассматривается как организация с развивающей деятельностью в социальной институциональной среде, где главными заинтересованными субъектами являются акционеры, сменяется стратегическим [3, с. 635]. Он заключается в активи-

© Е.В. Ширинкинна, 2019

зации несколько более рискованных с позиции традиционного подхода инновационных процессов внутри организации, что, с одной стороны, повышает конкурентоспособность организации, но, с другой, повышает неопределенность, как обратная сторона риска.

Если технический подход включает процессы набора, отбора, измерения эффективности персонала, обучения и управления вознаграждениями, то стратегический подход преимущественно фокусируется на процессах проектирования командной работы, повышения гибкости рабочей силы, управлении талантами и децентрализации управления [4, с. 171]. Очевидно, что именно такая среда является средой для формирования цифровых инноваций и искусственной интеллектуализации, основными индикаторами цифровой экономики.

Материал и методика исследований. В рамках темы исследования представляет интерес о развитии концепции управления человеческим капиталом в зависимости от этапов развития промышленности, так как развитие техники, технологии и человек со своими способностями – это две стороны развития промышленности и экономики в целом. В этой связи можно обоснованно предполагать, что развитие промышленности, как индикатора развития экономики, и качественное изменение уровня и содержания знаний и навыков работников, как носителей человеческого капитала, тесно коррелируют между собой (рис. 1).

Структура работников промышленности в индустриальной экономике, характеризуемой 1–3 промышленным укладом, характеризовалась наибольшей долей физического труда. Преобладают работники средней квалификации. В соответствии с подходом Й. Расмуссена к классификации задач, которые ставятся перед работниками [7], преобладают работники категории «Умение», чья деятельность связана преимущественно с физическим трудом, более 50 %, при этом специальная подготовка не требуется, а обучение осуществляется в рамках краткосрочных курсов обучения. Четвертый промышленный уклад в информационной экономике провоцирует преобладание в структуре рабочей силы отраслей работников категории «Правило», осуществляемые более 50 % техническую и рутинную работу, при которой процесс принятия решений базируется на предписанных правилах и инструкций. Для их подготовки необходимо специализированное и прикладное обучение, доминирует уже более высококвалифицированный труд.

Пятый и шестой промышленный уклад в условиях экономики знаний, а затем цифровой, характеризуются появлением высококвалифицированного персонала, как носителей высококачественного человеческого капитала, для которого характерны работники категории «Знание», чей труд с долей более 50 % требует аналитической работы, импровизацию, условиях неопределенности, при этом имеется высокий уровень автономности в процессе принятия решений. Для их подготовки требуется высокий уровень образования на длительном цикле обучения. К ним относятся работники, которые обладают развитым креативным мышлением, гибкими к смене профессий, культурной и общественной среды и самопознанию. Труд становится все более интеллектуальным, новаторским и творческим.

Со сменой типов экономики и развития промышленности происходит и трансформация потребностей от материальных (в индустриальной экономике) к социальным потребностям, таких как образование и здравоохранение (в постиндустриальной экономике), к потребностям в новаторском труде (инновационной экономике) и креативном труде и цифровом развитии (в цифровой экономике). Следовательно, концепция управления человеческим капиталом должна быть развивающей и формировать у работников креативные и цифровые компетенции, приемы непрерывного развивающего обучения цифровым знаниям, необходимых для реализации своего потенциала [8, с. 145]. Компетентностная оценка работников в управлении человеческим капиталом с одновременным увеличением доли работников категории «Знание» и его ролью в организационной системе является ключевой концепцией в цифровой экономике.

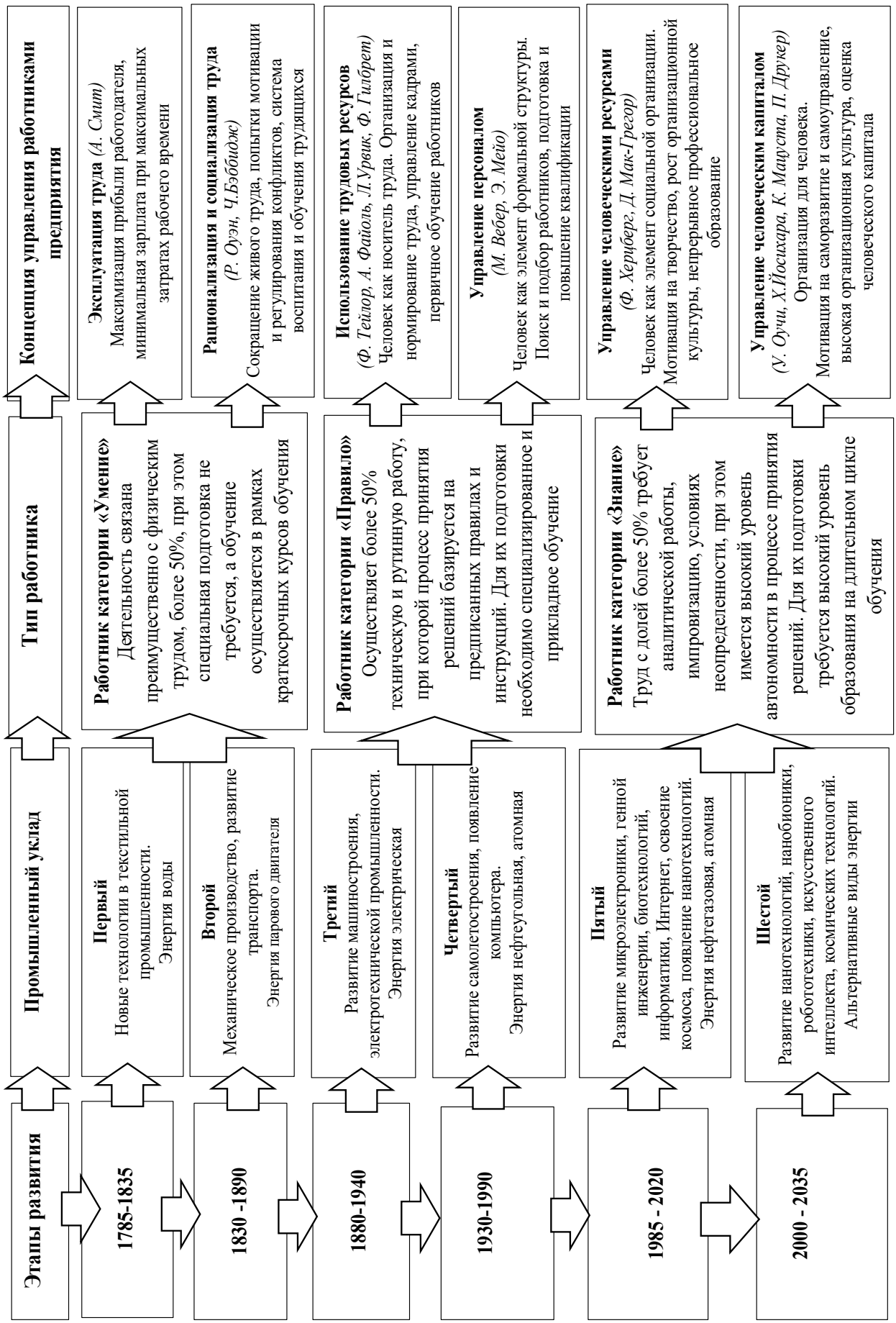


Рис. 1. Трансформация концепции управления человеческим капиталом в зависимости от этапов развития промышленности. Составлено автором на основе источников [5,6]

В соответствии с рисунком 1, рассмотрим трансформацию концепции управления трудом. Так, при в индустриальной экономике доминировала концепция использования трудовых ресурсов через оценку трудовой функции посредством расчета производительности труда. В постиндустриальном обществе господствует концепция управления персоналом, где важным становится оценка профессиональных умений и навыков под влиянием нового технологического уклада промышленности. В период перехода к информационной экономике преобладает концепция управления человеческими ресурсами с акцентом в оценке личностных характеристик и социально-трудовых отношений в дополнение к профессиональным умениям и навыкам, влияющим на эффективность трудовой деятельности. Пятый промышленный уклад, провоцирующий развитие инновационной экономики, выдвигает интеллектуального работника и, как следствие, важным в управлении человеческим капиталом становится оценка интеллектуализации труда и управления им [9, с. 15].

Шестой промышленный уклад, приведший к развитию цифровой экономики, акцентирует внимание на искусственной интеллектуализации труда. На смену труда с использованием машин и механизмов «manufacturing» (в индустриальной экономике) и интеллектуализации труда (в инновационной экономике) в цифровом обществе во главу угла ставится уже производство искусственного интеллекта («brainfacturing»). Данный термин «brainfacturing» три года назад предложен Антуаном ван Агтамаэлем, который дословно переводится с английского языка «мозгопроизводство» [10]. «Brainfacturing» в цифровой экономике приходит на место «manufacturing», под которым понималось производство с помощью человеческой физической силы. В соответствии с дефиницией термина «manufacturing», что в переводе от латинского означает: «manu» – рука и «factura» – изготовленное, то есть «рабочая сила», понимается у классиков как способность к физическому труду. Пришедший на смену труд с использованием машин и механизмов трансформирует «manufacturing» в такое наиболее распространенное современное понятие, как промышленное производство или обрабатывающая промышленность [11, с. 144]. «Brainfacturing» является это одновременно и производственным и научно-исследовательским процессом, направленным не только на простое тиражирование готовой продукции по заданной технологии, но и на непрерывное совершенствование самой технологии в производстве. В цифровой экономике основное внимание акцентируется работнике категории «Знание», важным является научить машины работать по принципу логики человеческого мозга; создавать программы, имитирующие работу человеческого мозга, поэтому важным в управлении человеческим капиталом является оценка его цифровых знаний и навыков с выделением их содержательных компонент.

Результаты и их обсуждение. Опираясь на сформулированные концептуальные положения управления человеческим капиталом в условиях шестого промышленного уклада, конкретизируем общеметодологические подходы в управлении им. С позиций концептуальных положений управление человеческим капиталом в условиях шестого промышленного уклада:

Опирается на теоретические концептуальные положения и подходы в управлении трудом, трудовыми ресурсами, персоналом, человеческими ресурсами, кадрового менеджмента и теории измерения.

Детерминируется потребностями всех субъектов социально-экономических отношений в условиях развития шестого промышленного уклада.

Направлено на способность человека осуществлять процесс «brainfacturing», но учитывая физиологические и трудовые компоненты и базируясь, прежде всего, на креативно-интеллектуальной составляющей.

Нацелено на формирование работника нового типа категории «Знание», обладающего инновационно – цифровыми знаниями и умениями.

Является научной и информационной основой управления качеством человеческого капитала и цифровизации бизнес-процессов.

Выводы. Представлены изменения, которые претерпела теория управления человеческим капиталом и общеметодологические подходы к управлению человеческим капиталом в зависимости от уровня менеджмента. Проанализировано, что совре-

менная теория управления по-новому эксплицировала категорию человеческого капитала и перевела его из зоны неоклассической экономики труда в область корпоративного менеджмента.

В рамках темы исследования проанализированы процессы развития и трансформации концепции управления человеческим капиталом в зависимости от этапов развития промышленности и типов экономики.

Сформулированы концептуальные положения управления человеческим капиталом в условиях шестого промышленного уклада.

Опираясь на сформулированные концептуальные положения управления человеческим капиталом в условиях шестого промышленного уклада, конкретизированы общеметодологические подходы в управлении им.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что правильная их интерпретация позволит предприятиям выбрать правильную стратегию в управлении человеческим капиталом предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Arthur J. B. Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover // The Academy of Management Journal, Vol. 37. No. 3. 1994. Pp. 670–687.

2. Shirinkina E., Kodintsev A. Management of human capital in the national economy: Estimation and simulation // Revista Espacios. 2018. V. 39. № 44. P. 28.

3. Huselid M. A. The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance // The Academy of Management Journal. Vol. 38. No. 3. 1995. Pp. 635–672.

4. Huselid M. A., Jackson S. E. Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance // The Academy of Management Journal. Vol. 40. No. 1. 1997. Pp. 171–188.

5. BCG, 2017. [e-resource]. URL: https://globenewswire. com/news-release/2017/03/09/933681/0/en/ The-Boston-Consulting-Group-Hits-5-6-Billion-in-Sales.html (дата обращения 23.12.2018).

6. Digital McKinsey. [e-resource]. URL: http://www.mckinsey.com/global-locations/europe-andmiddleeast/russia/ru/our-work/mckinsey-digital (дата обращения 23.12.2018).

7. Расмуссен Й. Модель человеческого поведения. 1983. [e-resource]. URL: https://lektsia.com/ 4x4631.html (дата обращения: 15.03.2018).

8. Ширинкина Е. В. Управление человеческим капиталом в парадигме цифровизации: проблемы и принципы управления // Вопросы управления. 2018. № 6 (36). С. 142–149.

9. Кельчевская Н. Р., Ширинкина Е. В. Современные тенденции развития человеческого капитала на рынке труда в условиях цифровизации бизнес-процессов // Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента. 2018. С. 14–18.

10. Antoine Van Agtmael, Fred Bakker. Made in the U.S.A. // Foreign Policy. MARCH 28, 2014. [e-resource]. URL: http://www.foreignpolicy.com/articles/2014/03/28/made_in_the_usa_again (дата обращения: 15.03.2018).

11. Ширинкина Е. В. Особенности функционирования промышленных предприятий в цифровой экономике // Экономика в промышленности. 2018. Т. 11. № 2. С. 143–150.

TRANSFORMATION OF THE MANAGEMENT CONCEPT OF HUMAN CAPITAL DEPENDING ON THE STAGES OF INDUSTRY DEVELOPMENT

E. V. Shirinkina
Surgut State University,
Surgut, Russia

ABSTRACT:
The relevance of this study is due to the fact that the triumphal procession of new digital technologies and revolutionary scientific discoveries in various fields is steadily gaining momentum. In this regard, this study analyzes the processes of development and transformation of the concept of human capital management, depending on the stages of industrial development and types of economy. Conceptual positions of human capital management in the conditions of the sixth industrial structure are formulated, conceptual positions of human capital management in these conditions are defined.

In addition, the author analyzes the relationship between the concepts of human capital management and their application at different time stages of industry and production. The author also notes the main features of human capital management at the stage of formation of the sixth technological mode. The practical significance of the research is that their correct interpretation will allow enterprises to choose the right strategy in managing the human capital of enterprises.

KEYWORDS: Human capital, digital economy, industrial order, enterprises, management.

AUTHORS' INFORMATION:
Elena V. Shirinkina, Cand. Sci. (Economics), Surgut State University,
12, Gagarina str., Surgut, 428412, Russia, shirinkina86@yandex.ru

FOR CITATION: Sgirinkina E. V. Transformation of the management concept of human capital depending on the stages of industry development // Management Issues. 2019. № 2 (38). P. 269—274.

REFERENCES

1. Arthur J.B. Effects of Human Resource Systems on Manufacturing and Turnover // The Academy of Management Journal, Vol. 37. No. 3. 1994. Pp. 670–687.
2. Shirinkina E., Kodintsev A. Management of human capital in the national economy: Estimation and simulation // Revista Espacios. 2018. V. 39. No. 44. R. 28.
3. Huselid M.A. The Academy of Management Journal. Vol. 38. No. 3. 1995. Pp. 635–672.
4. Huselid M.A., Jackson S.E. Technical and Strategic Resource Determinants of Firm Performance // The Academy of Management Journal. Vol. 40. No. 1. 1997. Pp. 171–188.
5. BCG, 2017. URL: https://globenewswire.com/news-release/2017/03/09/933681/0/en/The-Boston-Consulting-Group-Hits-5-6-Billion-in-Sales.html (access date: 12/23/2018).
6. Digital McKinsey. URL: http://www.mckinsey.com/global-locations/europe-andmiddleeast/russia/ru/our-work/mckinsey-digital (access date: 12/23/2018).
7. J. Rasmussen. Model of human behavior. 1983. URL: https://lektsia.com/4x4631.html (access date: 03/15/2018). [Rasmussen Y. Model' chelovecheskogo povedeniya. 1983. URL: https://lektsia.com/4x4631.html (data obrashcheniya: 15.03.2018)] – (In Rus.)
8. Shirinkina E.V. Human capital management in the digitalization paradigm: problems and management principles // Issues of management. 2018. No. 6 (36). Pp. 142–149. [Shirinkina E.V. Upravlenie chelovecheskim kapitalom v paradigme tsifrovizatsii: problemy i printsipy upravleniya // Voprosy upravleniya. 2018. № 6 (36). S. 142–149] – (In Rus.)
9. Kelchevskaya N.R., Shirinkina E.V. Modern trends in the development of human capital in the labor market in the conditions of digitalization of business processes / In the collection: Current issues of economic sciences and modern management, a collection of articles based on the XV–XVI international scientific-practical conference. 2018. pp. 14–18. [Kel'chevskaya N.R., Shirinkina E.V. Sovremennye tendentsii razvitiya chelovecheskogo kapitala na rynke truda v usloviyakh tsifrovizatsii biznes-protsessov / V sbornike: Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk i sovremennogo menedzhmenta sbornik statey po materialam XV–XVI mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. 2018. S. 14–18] – (In Rus.)
10. Antoine Van Agtmael, Fred Bakker. Made in the U.S.A. (Again). // Foreign Policy. MARCH 28, 2014. URL: http: //www.foreignpolicy.com/articles/2014/03/28/made_in_the_usa_again (access date: 03/15/2018).
11. Shirinkina E.V. Features of the functioning of industrial enterprises in the digital economy // Economics in industry. 2018. Vol. 11. No. 2. P. 143–150 [Shirinkina E.V. Osobennosti funktsionirovaniya promyshlennykh predpriyatiy v tsifrovoy ekonomike // Ekonomika v promyshlennosti. 2018. T. 11. № 2. S. 143–150] – (In Rus.)