

Козакевич А. С., кандидат економічних наук, доцент кафедри філософії, економіки та менеджменту освіти Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, Україна, м. Рівне

e-mail: kas-59@ukr.net

Синергетична парадигма управління людським капіталом

Анотація. Сучасний етап суспільно-економічного розвитку характеризується переходом від економіки промислового капіталу до економіки знань. Носієм і джерелом ключового фактора виробництва за таких обставин стає людина. Людина знаходиться в центрі соціально-економічної системи і як споживач, і як виробник. Людський фактор виступає головним резервом розвитку виробництва, провідним чинником розвитку і стабільності економіки. В таких умовах особливої уваги набуває питання управління людським капіталом як основної умови забезпечення економічного зростання, а також економічного і соціального розвитку.

У статті розглянуто синергетичний підхід до управління людським капіталом, орієнтований на кардинальні зміни в економіці, соціальних структурах, культурі та політиці, які обумовлені вступом суспільства в інформаційну епоху. Показано залежність ефективного розвитку підприємства від стратегії управління людським капіталом, цілеспрямованої політики з його формування та розвитку.

Аналіз процесу реформ через призму синергетичної біфуркації передбачає облік регульовальних параметрів розвитку, розробку альтернативних сценаріїв та оцінку політичних і соціальних ризиків по кожному з них з метою своєчасного виявлення ролі випадкових чинників, які можуть надати непропорційно високого впливу в зоні біфуркації. І, що найголовніше, синергетичний підхід націлює стратегію розвитку організації на вищий рівень управління, на зміцнення духовних, моральних основ колективу, який повинен сприймати процес змін як умову руху до нового стану.

Ключові слова: синергетика; біфуркація; парадигма; людський капітал; розвиток; управління.

Kozakevich Antonina, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Philosophy, Economics and Management of Education, Rivne Oblast Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine, Rivne

Synergistic human capital management paradigm

The modern stage of social and economic development is characterized by the transition from the economy of industrial capital to the knowledge economy. The carrier and source of the key factor in production in such circumstances becomes a person. Man is in the center of the socio-economic system both as a consumer and as a producer. The human factor serves as the main reserve for the development of production, a leading factor in the development and stability of the economy. In such circumstances, the issue of managing human capital as a basic condition for ensuring economic growth, as well as economic and social development, becomes a matter of great importance.

The article deals with the synergetic approach to the management of human capital focused on the fundamental changes in the economy, social structures, culture and politics, which are conditioned by the introduction of society in the information age. The dependence of effective development of the enterprise on the strategy of human capital management, purposeful policy on its formation and development is shown.

The analysis of the reform process through the prism of synergistic bifurcation involves the strict consideration of regulatory parameters of development, the development of alternative scenarios and the assessment of political and social risks for each of them in order to timely identify the role of random factors that can provide disproportionately high impact in the bifurcation zone. And most importantly, the synergetic approach aims at developing a strategy for the organization's development at a higher level of management, for strengthening the spiritual and moral foundations of the team, which should perceive the process of change as a condition for moving to a new state.

Keywords: synergetics; bifurcation; paradigm; human capital; development; management.

JELClassification: M 11.

Постановка проблеми. Людський капітал в сучасній економічній системі стає головним чинником економічного зростання, він забезпечує підвищення продуктивності праці, ефективність суспільного виробництва в цілому, а його вдосконалення є головною метою концепції сталого розвитку. І в абсолютному, і у відносному вираженні все більше фінансових, матеріальних і трудових зусиль, все більше сукупного робочого часу суспільства

спрямовується саме на вдосконалення людини: зростання її освіти, охорону здоров'я, виявлення і розвиток творчих здібностей. Цей процес характерний більшою мірою для розвинених країн, а й в країнах, що розвиваються перемагає тенденція не утилітарного використання працівників як дешевої робочої сили, а зростання освітнього рівня народу, можливість його самореалізації.

Особливо актуальною ця тема є для України в даний час. Реалізація сучасної парадигми соціально-економічного розвитку української держави, що полягає в прагненні до соціально орієнтованої ринкової економіки, вимагає нових підходів до аналізу процесу формування, розвитку та ефективного використання людського капіталу. Низький рівень життя, нерівномірний розподіл доходів, перешкоди на шляху отримання освіти та низька тривалість життя стримують реалізацію можливостей людини та свободу її життєвого вибору.

У зв'язку з цим набуває актуальності дослідження синергетичного підходу до управління людським капіталом як основної умови забезпечення економічного зростання, а також економічного і соціального розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Розв'язанню проблем використання людського капіталу присвячена значна кількість праць закордонних і вітчизняних вчених Г. Азоева, Г. Беккера, Ф. Вірсема, Л. Вальраса, В. Галушко, О. Гудзинського, С. Дятлова, Й. Завадського, Р. Кантера, І. Ліфіца, С. Бандура, В. Петі, М. Портера, П. Саблука, Ж.-Б. Сея, Г. Сіджвіка, Г. Скударя, А. Сміта, С. Струмиліна, Ф. Тейлора, М. Трейсі, Р. Фатхутдінова, Т. Шульца, А. Юданова та ін. Однак питання формування та використання людського капіталу як джерела соціального розвитку залишаються недостатньо висвітленими.

Формулювання цілей дослідження. Мета статті полягає в ґрунтовному дослідженні синергетичної моделі управління людським капіталом як фактора ефективного управління в умовах інформаційного суспільства.

Вклад основного матеріалу дослідження. Сучасний світ вступив в епоху глобалізації. Це процес, в ході якого відбуваються інтенсивні обміни в різних сферах суспільного життя – в політиці, економіці, фінансовій сфері, культурі, науці, освіті, спорті. У тому числі відбувається і відносно вільне переміщення основного фактора сучасної економіки – знання і його носія – людини. Для економіки нового типу характерна нова роль людини в системі виробництва.

У сучасному суспільстві освоєння цієї нової економічної сили стає одним з вирішальних умов успішної конкуренції на світовому ринку. В даний час людський капітал розглядається як найважливіший ресурс національної економіки, що визначає її потенціал і перспективи зростання.

Розвиток і використання людського капіталу має особливе значення для України у світлі пережитої нашим суспільством системної трансформації. Сучасне суспільство переходить на інноваційний шлях соціально-економічного розвитку, який заснований на знаннях, і потребує різкого підвищення професійного рівня працівників, їх культурного, соціального і виробничого потенціалу, який отримав назву людський капітал. Інвестиції в науку, освіту, соціальну

сферу в нинішніх умовах мають найважливіше соціально-економічне значення, сприяють розширеному відтворенню та накопиченню людських здібностей, професійних компетенцій та економічних можливостей населення.

Використання людського капіталу дозволяє удосконалювати організацію виробництва, його технології, підвищувати продуктивність і якість продукції, але першим кроком на цьому шляху є створення ефективної моделі управління. І, в першу чергу, тому, що наявність людського капіталу в структурі підприємства підвищує потенціал самоорганізації та самоврядування, змінює вектор відносин в організації з директивного на відносини співробітництва, дає простір ініціативі та креативності працівників, звужує рамки репродуктивної старанності. В цілому, розвиток людського капіталу радикально змінює характер праці і його економічну ефективність і тим самим впливає на соціальні відносини, що формуються навколо нової економічної системи та складових важливого блоку її інфраструктури.

Друга причина – необхідність оновлення наукової парадигми в галузі суспільних наук, застосування нових підходів при розв'язанні проблеми ефективності управління в організаціях різного типу, від виробничо-економічних до соціальних і політичних, включаючи органи державної влади та місцевого самоврядування. Але використання та особливо розвиток людського капіталу передбачає адекватне розуміння природи й можливих напрямків його застосування. А це обумовлено, у свою чергу, парадигмальними особливостями соціального (в широкому сенсі цього слова) мислення. Іншими словами, для виявлення природи й функцій людського капіталу в сучасному виробництві та системах управління необхідні серйозні зміни в суспільній науці, які б мали характер парадигмального зсуву.

Одним з проривних напрямків в цій області є синергетика – концепція, яка відкриває певні методологічні перспективи в поглибленні уявлень про людський капітал і про напрямки його формування, розвитку і використання.

Поняття людського капіталу стало предметом наукової розробки у вітчизняній науці порівняно недавно. До 1990-х рр. у вітчизняній літературі виходили у світ в основному статті й монографії критичної спрямованості, в яких теорія людського капіталу визнавалася «шкідливою» «буржуазною» теорією, чимось на зразок генетики в 1940-і або кібернетики та інформатики в 1950-і рр. Позитивна розробка поняття людського капіталу як економічної категорії, що розкриває новий фактор інтенсивного розвитку, стала можливою тільки з переходом до ринкової економіки.

Закордонний досвід вивчення людського капіталу в економічній теорії та в теорії менеджменту свідчить про системний характер цього феномена. В силу цього

існують різні визначення людського капіталу. Так, засновники теорії людського капіталу Г. Беккер і Т. Шульц безпосередньо пов'язували даний феномен з людиною як носієм знань і тому надавали особливого значення освіті як одного з найважливіших чинників розвитку суспільства та економіки [1].

У даний час такий підхід до людського капіталу представляється звуженим. Сьогодні домінує уявлення, що людський капітал включає не тільки знання і загальнокультурні та професійні компетенції. До числа елементів, що формують людський капітал, сьогодні відносять також інструменти інтелектуальної праці та стан професійного середовища, в якому носії людського капіталу виконують свої продуктивні функції. Дійсно, фахівець без програмного забезпечення праці, без необхідних джерел інформації, бази даних, методик і технологій не може в сучасних умовах ефективно виконувати свою роботу, свої функції.

Так само необхідний високий рівень якості життя, відсутність якого значною мірою знижує не лише працездатність фахівця, але, що важливіше, його мотивацію до праці. Низький рівень якості життя породжує витік «мізків», що є складовою частиною більш загального явища — витоку людського капіталу за кордон або його переміщення з регіонів в центр. Останнє викликає негативну тенденцію до переферизації регіонів, посилюючи деградацію соціального, економічного та культурного життя більшої частини населення країни.

Разом з тим, у вітчизняній науці дана тема досліджень продовжує сприйматися як щось чужорідне, до чого слід ставитися з певною обережністю. В силу цього освоєння та реальне впровадження концепції людського капіталу в практику управління — від сфери державного, муніципального та корпоративного управління до управління підприємством — затягнулося на багато років. Однією з причин цього є обставина, що науковий менталітет багатьох вчених і керівників старшого і середнього покоління, загальна світоглядна і теоретико-методологічна спрямованість їх мислення склалися під впливом канонів марксистської політекономії та історичного матеріалізму, відповідно до яких капітал вважався силою, несумісною з розвитком особистості людини, її творчого потенціалу, що неминує породжує експлуатацію людини людиною. Друга, більш суттєва причина полягає в тому, що дане поняття вказує на предметну область, дослідження якої вимагає не приватних оновлень в методології, а корінних змін на парадигмальному рівні.

В сучасній соціальній теорії значення загальнонаукової методології отримала порівняно нова наукова дисципліна, скоріше, теоретико-методологічна концепція — синергетика. Синергетика дає новий погляд на проблеми самоорганізації складних систем, включаючи соціальні системи. Виділення нелінійних процесів у надскладних

системах, які у своєму існуванні проходять через точки роздвоєння, вибору і перелому, або точки біфуркації, дозволяє зробити переоцінку тієї незначної та в основному негативної ролі, яку класична наука відводила випадковості та взагалі «малим» величинам в регулярному функціонуванні, а тим більше в трансформаціях соціальних систем [2, с. 190].

Людський капітал (і людина) як новий фактор у функціонуванні соціальних систем, зокрема систем управління, сприяє тому, що діяльність організацій набуває відкритого характеру, підвищується їх соціальна «чутливість». Так, наприклад, соціальні організації, набуваючи відкритого характеру, «розвиваються в напрямку диференціації та ускладнення ... збільшують кількість і складність соціальних ролей з одночасним підвищенням спеціалізованих відповідних їм функцій» [3, с. 279].

Соціальною «чутливістю» організації є потенціал соціальної політики сучасного типу на всіх рівнях побудови суспільства, від його елементних першооснов (окрема організація) до мети системного цілого (держава). Така політика здійснюється в рамках повороту до правової та соціальної держави та до нового державного управління [4, с. 48-49] і є одним з інструментів досягнення цієї мети, а умовою можливості проведення нової соціальної політики є накопичення людського капіталу в різних системах.

Таким чином, визнання важливої ролі людського капіталу, практичне застосування концепції людського капіталу в різних сферах життя інформаційних суспільств, в першу чергу, в економіці, забезпечили розширення його структури та функцій, перетворення людського капіталу з витратного в основний продуктивний та соціальний фактор функціонування й розвитку сучасних суспільств [5, с. 81-82], в нову соціальну та економічну силу їх прогресу. У цих суспільствах здійснюється перехід до нових форм економіки — «економіки знання», «цифрової економіки», які базуються на так званих «високих», інформаційних технологіях. Одночасно з цим формувалася та зміцнювалася нова парадигма розвитку, в рамках якої людський капітал зайняв провідне місце в національному багатстві і в сукупному продуктивному капіталі.

Людський капітал в умовах сучасного суспільства являє собою найважливіший фактор розвитку не тільки соціальних систем різного рівня складності, але також фактор інтенсивного розвитку суб'єктивності працівника, його ділових здібностей, творчого потенціалу людини, його інтелекту і менталітету [6, с. 253-254]. Він формується шляхом цілеспрямованих вкладень в різні сфери життя та діяльності людини: виховання, освіти, здоров'я, знання, розвиток підприємливості та творчості, інформаційне забезпечення діяльності, безпеку та економічну свободу населення, а також інвестицій в науку, культуру і мистецтво.

Людський капітал – явище, яке характеризується складною будовою. По-перше, він містить людський потенціал, накопичений в часі, тобто історичний досвід, представлений у вигляді цінностей, знань, культурних зразків, загально визнаних норм і стандартів соціальної поведінки й дії та визначає діапазон можливого для сучасного покоління. По-друге, в його структурі можна виділити рівень «ноу-хау» – актуальну сукупність нових знань, умінь, компетенцій, які характеризують стан творчих здібностей членів організації, горизонт їх можливостей, направлений у майбутнє, або – перспективу організації. І, нарешті, по-третє, в структуру людського капіталу входить рівень синергетичних взаємодій працівників – носіїв колективного людського потенціалу, як накопиченого, так і актуального, характерного для певної організації. Стан комунікаційних зв'язків, співвідношення «вертикалі» і «горизонталі» у відносинах між працівниками в даній організації має сприяти обміну знаннями, вміннями, широкій співпраці працівників в процесі вирішення професійних завдань.

Г. Хакен, один з основоположників синергетики, який прагнув до широкого застосування її принципів в області соціального знання, вважав, що самоорганізація суспільства у всіх напрямках і на всіх рівнях його життя складе основу функціонування держав майбутнього [7]. Феномен синергії, що розглядається через призму соціальних взаємодій, являє собою ефект множення результатів спільної праці та інтелектуальної сили колективу в порівнянні з результатами та здібностями окремих працівників або іншими окремими елементами системи (організації). Суть феномена синергії зазвичай виражають формулою: ціле завжди більше суми складових його частин.

Наведене формулювання одного з ключових положень синергетики набуло широкого поширення в спеціальній літературі. Слід, однак, відзначити, що ефект синергії не виникає в рамках системи (організації) стихійно, сам собою, без цілеспрямованої політики керівників організації та особливого механізму управління процесами формування людського капіталу в організації. Йдеться про те, що на соціальні взаємодії, які спонтанно відбуваються в системі, накладає свій відбиток конкуренція між тенденцією до стійкості, що має характер інерції, і нестійкістю, що виникає внаслідок змін. Власне, ця конкуренція обумовлює міру (поріг) стабільного функціонування системи. Її структурна стійкість істотно залежить від кількості і якості нововведених в неї елементів, оскільки введення в систему нових складових призводить до виникнення альтернативної мережі взаємодій між елементами. Нова мережа починає конкурувати з колишнім способом функціонування системи. Якщо система структурно стійка відносно нових елементів, то чинний режим функціонування системи відтворюється, а нові

елементи витісняються. Якщо ж альтернативна мережа виживає і розширюється, поглинаючи внутрішній простір системи, то остання може перебудуватися під нову мережу і підкоритися новим порядком, змінивши режим функціонування [8, с. 250].

Отже, в загальному вигляді процес оновлення протікає стихійно, і той чи інший кінцевий результат виникає випадково. У випадку, якщо мова йде про соціальні системи, існує можливість цілеспрямованого регулювання впровадження інновацій, стимулювання ходу цього процесу в бажаному напрямку. У даному випадку мова йде про конструювання нової реальності – процесу, який передбачає активну цілеспрямовану політику з боку центру, що керує. Крім того, процеси відновлення в соціальних системах, які здійснюються стихійно або без належного впливу центру, з більшою ймовірністю завершуються негативним підсумком внаслідок опору персоналу організації. Причому, за цим опором, прихованим або явним, найчастіше стоїть воля «тіньових» лідерів цього опору, що переслідують власні цілі й використовують масове відторгнення нововведень як підручний засіб їх здійснення. В даному випадку мова йде не про конструювання чогось, зворотного цілям інновації, а про підштовхування стохастичного процесу в бік сталої неефективної рівноваги, що спричиняє інституційну пастку [9, с. 77].

Представлена вище ситуація з двома варіантами розвитку подій – більш-менш успішне оновлення або інституційна пастка – є типовою. Це так званий порядок через флуктуації, або порядок, що виникає з хаосу [10], який в загальному і цілому складається як результат впливу випадкового відхилення на нерівноважну систему. У складних системах, в соціальних в тому числі, в ході змін виникають додаткові сили, які здатні привести до самоорганізації системи. Виникнення таких сил у внутрішньому просторі системи та можливість їх успішної дії, що приводить до її оновлення, можна віднести до проявів синергетичного ефекту. Однак ці сили можуть мати не тільки позитивний, а й негативний характер. Вони можуть посилювати хаос в системі, що, у свою чергу, може привести систему або до підвищення рівня її самоорганізації, або до саморуйнування.

Таким чином, поведінка складних нерівноважних систем не піддається прогнозу, оскільки в них можуть діяти як позитивні, так і негативні зворотні зв'язки. Тому стратегія управління, щоб бути ефективною, повинна будуватися на основі сполучення двох позицій: працівника і керівника (роботодавця). З позиції роботодавця ефективність управління людським капіталом характеризується продуктивністю праці, в тому числі показниками продуктивності заробітної плати, а саме кількістю виробленого операційного прибутку на одну гривню заробітної плати. І в цьому випадку зростання ефективності управління людським капіталом, з одної позиції, може входити в конфлікт інтересів – з іншою.

Висновки. Розвиток концепції людського капіталу в напрямі синергетичної методології дозволяє по-новому подивитись на проблему реформування державного управління. Використання в системі державного управління такого фактора, як людський капітал, рано чи пізно призведе до необхідності перегляду критеріїв ефективності управління. З цієї точки зору, адміністративна ефективність — всього лише засіб для досягнення мети, але не самоціль, а діяльність державної машини повинна бути ефективною для суспільства, для громадян, але не вимірюватися критеріями внутрішньої самодостатності. Так, наприклад, при визначенні оптимальної чисельності державних службовців перспективним є ефективний підхід, за допомогою якого здійснюється «перехід від політики» скорочення чисельності «до політики» обґрунтованого, розумного визначення (перерозподілу) чисельності», заснованої

на визначенні повноважень і компетенцій, необхідних для виконання функцій і надання державних послуг» [11, с. 31].

Саме тому особливе значення серед параметрів, що регулюють державно-політичного розвитку синергетична методологія відводить соціокультурним факторам, до числа яких належить і людський капітал. Аналіз процесу реформ через призму синергетичної біфуркації передбачає чіткий облік регульованих параметрів розвитку, розробку альтернативних сценаріїв і оцінку політичних і соціальних ризиків для кожного з них з метою своєчасного виявлення ролі випадкових чинників. Синергетичний підхід націлює стратегію розвитку організації на вищий рівень управління, на зміцнення духовних, моральних основ колективу, який повинен сприймати процес змін як умову руху до нового стану.

Література:

1. Беккер Г. Человеческий капитал. США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 119- 134.
2. Занг В. Б. Синергетическая экономика. Время и перемены в нелинейной экономической теории. М. : Мир, 1999. 335 с.
3. Катц Д., Кан Р.Л. Системный подход к изучению организаций. Классики теории государственного управления: американская школа. М.: МГУ, 2003. С. 269-283.
4. Осборн Д., Пластрик П. Управление без бюрократов. Пять стратегий обновления государства. М. : Прогресс, 2001. 536 с.
5. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура. М. : ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
6. Макгрегор Д. М. Человеческий фактор на предприятии. Классики теории государственного управления: американская школа. М.: МГУ, 2003. С. 245-254.
7. Хакен Г. Самоорганизующееся общество. Синергетическая парадигма. Социальная синергетика. М. : Прогресс-традиция, 2009. С. 350-369.
8. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. М. : Прогресс, 1986. 432 с.
9. Полтерович В.М. Элементы теории реформ. М. : Экономика, 2007. 447 с.
10. Князева Е. Н., Курдюмов С.П. Основные принципы синергетического мировоззрения. Основания синергетики. СПб. : Алетейя, 2002. 414 с.
11. Нормирование численности государственных гражданских служащих в сфере осуществления контроля (надзора) и предоставления государственных услуг. М.: Дело, 2015. 276 с.

References:

1. Bekker, H. (1993). Chelovecheskyj kapytal. *SShA: ekonomyka, polytyka, ydeolohyia*, 11, 119-134 [in Russ.].
2. Zanh, V. B. (1999). Synerhetycheskaia ekonomyka. Vremya y peremeny v nelynejnoj ekonomycheskoj teoryy. М.: Myr [in Russ.].
3. Katts, D. & Kan, R. L. (2003). Systemnyj podkhod k yzucheniyu orhanyzatsyj / Klassyky teoryy hosudarstvennoho upravleniya: amerykanskaia shkola. М.: МНУ, 269-283 [in Russ.].
4. Osborn, D. & Plastyryk, P. (2001). Upravlenye bez biurokratov. Piat' stratehyj obnovleniya hosudarstva. M. Prohress [in Russ.].
5. Kastel's, M. (2000). Ynformatsyonnaia epokha: ekonomyka, obschestvo, kul'tura. М.: HU VShE [in Russ.].
6. Makhrehor, D. M. (2003). Chelovecheskyj faktor na predpriyatyy / Klassyky teoryy hosudarstvennoho upravleniya: amerykanskaia shkola. М.: МНУ, 245-254 [in Russ.].
7. Khaken, H. (2009). Samoorhanyziuscheesia obschestvo. Synerhetycheskaia paradyhma. Sotsyal'naia synerhetyka. М.: Prohress-tradytsyia, 350-369 [in Russ.].
8. Pryhozhyn, Y. & Stenhers, Y. (1986). Poriadok yz khaosa: Novyj dyaloh cheloveka s pryrodoj. М.: Prohress [in Russ.].
9. Polterovych, V. M. (2007). Elementy teoryy reform. М.: Ekonomyka [in Russ.].
10. Kniazeva, E. N. & Kurdiymov, S. P. (2002). Osnovnye pryntsypy synerhetycheskoho myrovozzreniya. Osnovanyia synerhetyky. SPb.: Aletejia, 2002 [in Russ.].
11. Normyrovanye chyslennosti hosudarstvennykh hrazhdanskykh sluzhaschykh v sfere osuschestvleniya kontrolia (nadzora) y predostavleniya hosudarstvennykh usluh. М.: Delo [in Russ.].

