

УДК 65.011.46, 331.445
JEL: J24, M10

DOI 10.33278/SAE-2020.book1.156-159

MANAGEMENT OF THE HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE: A VIEW FROM THE STANDPOINT OF A SYSTEMS ECONOMY

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ: ВЗГЛЯД С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНОЙ ЭКОНОМИКИ

Dmitry A. Zhdanov¹

ORCID 0000-0001-9372-2931

Дмитрий Алексеевич Жданов¹

¹ Central Economics and Mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences

¹ Центральный экономико-математический институт Российской академии наук

The research was financially supported by the Russian Foundation for Basic Research
(Project No. 19-29-07488)

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований
(Проект № 19-29-07488)

Keywords: *systems economic theory, enterprise, individual human capital, enterprise human capital, human capital assessment*

Ключевые слова: *системная экономическая теория, предприятие, индивидуальный человеческий капитал, человеческий капитал предприятия, оценка человеческого капитала*

One of the key factors that determine the success of the company and ensure its ongoing development, adaptation to the requirements of the digital economy, is the human capital (HC) of the enterprise. In this regard, the purpose of the study carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research (Project No. 19-29-07488), is determined as identifying ways to support the integral and sustainable growth of a company based on the development of its HC.

Одним из ключевых факторов, определяющих успех компании, обеспечивающих ее поступательное развитие, адаптацию к требованиям цифровой экономики, является корпоративный человеческий капитал (ЧК). В данной связи цель исследования, выполненного при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-29-07488), обозначена как определение путей поддержки целостного и устойчивого роста компании на базе развития ее ЧК.

Since human capital influences the totality of production, economic and social tasks of the enterprise, then as the main methodological approach, the system economic theory is used, which determines the paradigm of the integration of economic knowledge. Based on the generalization of the existing views on the grouping of elements of the corporate HC, the following components were initially identified in the work:

Поскольку ЧК оказывает воздействие на совокупность производственно-хозяйственных и социальных задач предприятия, то в качестве основного методологического подхода, используется системная экономическая теория, определяющая парадигму интеграции экономических знаний.

• structural (organizational) capital is a manifestation of the organizational potential of a company in the form of a management

На основании обобщения существующих взглядов на группировку элементов корпоративного ЧК в работе исходно выделены следующие его составные части:

• структурный (организационный) капитал представляет собой проявление организационного потенциала компании в виде

system, technology, organizational structure, corporate culture, the overall mentality of its personnel and relationships within the company;

- social capital characterizes interpersonal interactions in an organization, expressed in social ties, shared values, norms, trust and responsibility;
- production capital encompasses a set of methods for solving problems, knowledge, skills, and abilities of workers used by them to conduct production activities;
- capital of relations (market, partnership) is a system of mutually beneficial and trusting relations of the organization with partners, its reputation and practice of resolving external conflicts;
- innovative and intellectual capital includes knowledge and competencies necessary for future success, intellectual assets, patents, know-how, licenses.

Taking into account the aforementioned systemic approach, four immanent subsystems (complexes) can be distinguished in the structure of each enterprise, which are responsible for the stability and reproduction cycle of the company (Kleiner, 2017). These subsystems include: institutional-organizational, social-labor, property-technological and business-model complexes.

The tasks performed by each of the indicated complexes were determined as follows:

- institutional and organizational complex (IOC) provides the implementation of administrative and managerial actions aimed at achieving business goals, establishing relationships between departments and subsystems of the enterprise, quality control, monitoring of labour resources, etc.;
- social and labor complex (SLC) provides the establishment of productive social interaction between members of the workforce, maintaining an adequate corporate culture, establishing a psychological climate in the team;
- property and technological complex (PTC) ensures high-quality and economical performance of the required production and reproduction processes, conducting commercial activities;
- business model complex (BMC) provides preparation and implementation of projects for the enterprise's development, implementation of innovations, modernization of the social

системы управления, технологии, организационной структуры, корпоративной культуры, совокупного менталитета персонала и взаимосвязей внутри фирмы;

- социальный капитал характеризует межличностные взаимодействия в организации, выражающиеся в социальных связях, разделяемых ценностях, нормах, доверии и ответственности;
- производственный капитал охватывает совокупность методов решения задач, знаний, навыков, умений работников, используемых ими для ведения производственной деятельности;
- капитал отношений (рыночный, партнерский), представляет собой систему взаимовыгодных и доверительных отношений организации с партнерами, репутацию, практику разрешения внешних конфликтов;
- инновационный и интеллектуальный капитал включает знания и компетенции, необходимые для будущего успеха, интеллектуальные активы, патенты, ноу-хау, лицензии.

С учетом отмеченного системного подхода в структуре каждого предприятия можно выделить четыре имманентные подсистемы (комплекса), отвечающие за устойчивость и воспроизводственный цикл компании (Клейнер, 2017). В число данных подсистем входят: институционально-организационный, социально-трудовой, имущественно-технологический и бизнес-модельный комплексы.

Определены задачи, выполняемые каждым из указанных комплексов:

- институционально-организационный комплекс (ИОК) – осуществление административно-управленческих действий, направленных на достижение целей бизнеса, налаживание взаимоотношений подразделений и подсистем предприятия, контроль качества, мониторинг трудовых ресурсов и т.п.;
- социально-трудовой комплекс (СТК) – налаживание продуктивного социального взаимодействия членов трудового коллектива, поддержание адекватной корпоративной культуры, установление психологического климата в коллективе;
- имущественно-технологический комплекс (ИТК) – обеспечение качественного и экономичного выполнения необходимых производственных и воспроизводственных процессов, ведения коммерческой деятельности;
- бизнес-модельный комплекс (БМК) – подготовка и осуществление проектов развития предприятия, внедрения инноваций, модернизации социальной сферы, выхода на новые рынки, рационализации взаи-

sphere, entry into new markets, rationalization of relationships with partners, implementation of entrepreneurial projects.

Comparison of the tasks facing the enterprise (in the context of the presented system complexes) and the influence on them of the corresponding constituent parts of the corporation's HC allowed to detect the following correlations. The implementation of the PTC tasks is carried out at the expense of structural capital, SLC – at the expense of social capital, IOC – at the expense of production capital and capital of relations, BMC – of innovative and intellectual capital.

Thus, structural capital has an object nature, social capital has an environmental nature, production capital and capital of relations have a process nature, and innovation and intellectual capitals have a project nature. The impact of each of the constituent parts of the corporation's HC on the corresponding complexes ensures the success of the corporation.

The parity of socio-economic systems is achieved if these subsystems are equally expressed in a strategic perspective. In case imbalances arise between the systemic types of HC, there should be determined the reasons for such discrepancies and measures should be taken to activate the corresponding components. The HC of a corporation can be considered as a set of individual HC of its employees (knowledge, experience, behaviour, attitudes towards the enterprise and colleagues), but not only their amount, but also a manifestation of the emergence of joint use of the individual abilities of each member of the team.

In this regard, and taking into account the existing views, the following structuring of the elements of an employee's individual HC was carried out: education capital; health capital; socio-psychological capital; cultural and moral; professional; intellectual and creative; organizational; entrepreneurial capitals.

With the help of the systems economic theory, the fundamental characteristics of the individual HC of an employee have been determined. In the process of performing his job duties, each employee can adhere to the following patterns of production behaviour: a) "subject" supporting his/her reproductive potential; b) "citizen" interacting with other employees and society as a whole; c) "employee" performing production and distribution operations; d) "entrepreneur" initiating new projects.

моотношений с партнерами, реализации предпринимательских проектов.

Сопоставление стоящих перед предприятием задач (в разрезе представленных системных комплексов) и влияния на них соответствующих составных частей ЧК корпорации позволило зафиксировать следующие взаимосвязи. Выполнение задач ИОК осуществляется за счет структурного капитала, СТК – за счет социального капитала, ИТК – за счет производственного капитала и капитала отношений, БМК – инновационного и интеллектуального капитала. Таким образом, структурный капитал обладает объектной природой, социальный капитал – средовой природой, производственный капитал и капитал отношений – процессной природой, инновационный и интеллектуальный капитал – проектной природой.

Воздействие каждой из составных частей ЧК корпорации на соответствующие комплексы обеспечивает успешность функционирования корпорации. Паритет социально-экономических систем достигается в случае равной выраженности данных подсистем в стратегической перспективе. При возникновении дисбалансов между системными типами ЧК необходимо определить причины такого рода расхождений и провести мероприятия по активизации соответствующих составных частей.

ЧК корпорации может рассматриваться как совокупность индивидуальных ЧК его работников (знаний, опыта, поведения, отношения к предприятию и коллегам), но не только их суммы, а также и проявления эмерджентности совместного использования индивидуальных способностей каждого члена коллектива. В данной связи и на основе существующих взглядов проведена следующая структуризация элементов индивидуального ЧК работника: капитал образования; здоровья; социально-психологический капитал; культурно-нравственный; профессиональный; интеллектуальный и творческий; организационный; предпринимательский капиталы.

С помощью системной экономической теории определены фундаментальные характеристики индивидуального человеческого капитала работника. В процессе выполнения своих должностных обязанностей каждый работник может придерживаться следующих паттернов производственного поведения: а) «субъект», поддерживающий свой воспроизводственный потенциал; б) «гражданин», взаимодействующий с другими сотрудниками и обществом в целом; в) «работник», выполняющий производственные и распределительные операции; г) «предприниматель», иницирующий новые проекты. Дан-

These characteristics correspond to the basic types of socio-economic systems – object, environmental, process and design.

Therefore, the employee can be considered as a basic element of the systemic structure of the human capital of a corporation.

A correspondence has been established between the structural elements of an employee's individual HC and the patterns of his production behaviour. The "subject" as an object subsystem includes the capital of education and health. "Citizen" as an environmental subsystem is social, psychological, cultural and moral capital. "Employee" as a process subsystem is professional, intellectual, creative and organizational capital. "Entrepreneur" as a project system is entrepreneurial capital.

The success of an employee's implementation of his/her production behaviour related to a particular pattern is determined by the corresponding set of elements of his individual HC. Since the implementation of the proposed approach requires the determination of the current state of the corporate HC, and the reliability of such a procedure traditionally raises criticism due to the objective difficulties of assessment, the paper proposes a methodology that makes it possible to rationalize the process of assessing the state of the studied parameters. The proposed approach is based on ranking the indicators characterizing the state of the enterprise's HC. They are distributed depending on the degree of accuracy of displaying the state of the object. Such an approach made it possible to detail the instruments for monitoring the state of certain categories of HC, as well as ways to build them up and correct the situation. As a result, a procedure has been formed to improve the performance of individual subsystems of the enterprise with the help of targeted impact on the elements of the corporate HC.

ные характеристики соответствуют базовым типам социально-экономических систем – объектному, средовому, процессному и проектному. Таким образом, работник может рассматриваться в качестве базового элемента системной структуры человеческого капитала корпорации. Установлено соответствие между структурными элементами индивидуального ЧК работника и паттернами его производственного поведения. «Субъект» как объектная подсистема включает в себя капитал образования и здоровья. «Гражданин» как средовая подсистема – социальный, психологический и культурно-нравственный капитал. «Работник» как процессная подсистема – профессиональный, интеллектуальный, творческий и организационный капитал. «Предприниматель» как проектная система – предпринимательский капитал. Успешность реализации работником производственного поведения, относящегося к тому или иному паттерну, определяется соответствующим набором элементов его индивидуального человеческого капитала.

Поскольку реализация предложенного подхода требует определения текущего состояния корпоративного ЧК, а достоверность такой процедуры традиционно вызывает нарекания, из-за объективных сложностей измерения, в работе предложена методика, позволяющая рационализировать процесс оценки состояния исследуемых параметров. Предложенный подход основан на ранжировании показателей, характеризующих состояние ЧК предприятия. Они распределены в зависимости от степени точности отображения состояния объекта. Такой взгляд позволил детализировать инструменты мониторинга состояния отдельных категорий ЧК, а также способы их наращивания и исправления ситуации.

В результате сформирована процедура повышения результативности отдельных подсистем предприятия с помощью целевого воздействия на элементы корпоративного ЧК.

References / Библиография *

1. Armstrong M. (2012). Human Resource Management Practice. 10-e izdanie. SPb. Piter. 832 p.
2. Kornai, Ya. (2002). System paradigm. Economic issues. no. 5. pp. 4-22.
3. Kleyner, G. B. (2015). State – region – industry – enterprise: the framework of systemic sustainability of the Russian economy. Economy of region. no. 2. pp. 51–58.
4. Kleyner, G.B., Rybachuk, M.A. (2017). Systemic Economic Balance: Monograph. Moscow. Izdatelskiy dom «Nauchnaya biblioteka». 320 p.
5. Becker B. E., Huselid M. A., Ulrich D. (2001). The HR Scorecard: Linking people, strategy, and performance, Harvard Business School Press, Boston, MA,
6. Fitzenz J. (2009). The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance. New York: AMACOM/American Management Association. 312 p.

* Библиографический список указан в авторской редакции без перевода на русский язык.