

НА СМЕНУ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ – КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ

THE CONCEPT OF HUMAN ASSETS MANAGEMENT AS A CHANGE FOR THE CONCEPT OF HUMAN RESOURCES CONCEPT

УДК 005.96

DOI: 10.15372/PEMW20170403

К. Г. Кязимов

*ОУП ВО Академия труда и социальных
отношений, Москва, Российская Федерация,
e-mail: karl35@mail.ru*

Kiazimov, K. G.

*Academy of Labour, Moscow, the Russian Federation,
e-mail: karl35@mail.ru*

Аннотация. В статье на основе анализа отечественной и зарубежной практики делается вывод о том, что в ходе эволюции сформировались следующие последовательно сменяемые концепции управления людьми: управление кадрами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами. Утверждается, что нельзя приравнивать людей к ресурсам, это превращает их в объект воздействия, умаляет их достоинство, ведь люди обладают интеллектом и разумом, а их природа противоположна неодушевленным предметам. Поэтому концепция рассмотрения человека как ресурса и объекта управления должна сменяться гуманистической парадигмой, представляющей человека в процессе труда как субъекта социально-трудовых отношений, активного человеческого потенциала. Показано, что понятие человеческого потенциала является емким и, что особенно важно, измеримым, нежели понятие «человеческие ресурсы», поэтому сегодня необходим переход на новый этап эволюционного развития управления людьми от концепции управления человеческими ресурсами к концепции управления человеческим потенциалом.

Ключевые слова: управление кадрами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, человеческий потенциал, индекс развития человеческого потенциала, управление человеческим потенциалом.

Для цитаты: Кязимов К. Г. На смену концепции управления человеческими ресурсами – концепция управления человеческим потенциалом // Профессиональное образование в современном мире. Т. 7, № 4. С. 1348–1356.
DOI: 10.15372/PEMW20170403

Abstract. The paper analyzes national and foreign experience and makes conclusion about two concepts of human management: personnel management and human resources management. The author speaks about the fact that it is impossible to compare people and resources as it makes them the object of influence and reduces their potential and importance as people are smart and clever and their nature is opposite to the objects. The concept of human consideration as a resource and object of management should be replaced by humanistic paradigm that reviews a laboring person as a subject of social and labor relations and active human potential. The article shows that human potential concept is more essential and measurable than human resources. That leads to necessity of transfer to the new stage of evolution development of human management, from human resource management to human potential management.

Key words: personnel management, human resource management, human potential, index of human potential development, human potential management.

For quote: Kiazimov K. G. [The concept of human assets management as a change for the concept of human resources concept]. *Professional education in the modern world*, 2017, vol. 7, no 4, pp. 1348–1356.
DOI: 10.15372/PEMW20170403

Введение. В настоящее время в отечественных и зарубежных источниках многие авторы в процессе управления людьми используют понятие «человеческие ресурсы», которое являет-

ся более емким, нежели ранее применяемые понятия «кадры» и «персонал», но менее емким, чем понятие «человеческий потенциал». При этом в процессе управления людьми чаще всего акцентируется внимание на понятии «ресурсы» и упускается из виду «человеческий» аспект, который включает социальные сферы деятельности человека и его воспроизводства.

Нам представляется, что понятие «человеческий потенциал» является более емким и, что особенно важно, качественно и удобно измеримым, чем понятие «человеческие ресурсы». Хронология поэтапного обогащения понятий указывает на постепенное осознание обществом возрастающей роли человека в экономике и социальной сфере и необходимость нового подхода к управлению людьми. Это обуславливают необходимость научного обоснования применения концепции управления человеческим потенциалом.

Постановка задачи. Анализ отечественной и зарубежной практики показывает, что в сфере управления людьми сложилось несколько концепций управления людьми с применением понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». В этих концепциях человек рассматривается не как субъект и должность, а как невозобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех важных качеств (трудовые функции, социально-трудовые отношения, состояние работника). Целью исследования является научное обоснование необходимости перехода от концепции управления человеческими ресурсами к концепции управления человеческим потенциалом.

Методология и методика исследования. Методологической основой исследования являются фундаментальные положения и принципы философии, социологии, педагогики и психологии, системный, личностно-ориентированный, деятельностный и компетентностный подходы. Основные методы исследования: анализ литературы по рассматриваемой проблеме, методы системного и сравнительного анализа, личный опыт автора, эксперименты. Информационная база исследования: отечественные и зарубежные публикации по проблемам управления персоналом и человеческими ресурсами, материалы научно-практических конференций, нормативные документы и законодательные акты Минобрнауки России и Правительства РФ.

Результаты. В концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 г. заложена инновационная стратегия развития страны – диверсификация экономики и технологическое обновление промышленности, формирование эффективно функционирующего рынка труда, повышение качества человеческого потенциала как важнейшие составляющие инновационной экономики [1].

В условиях научно-технического прогресса и развития цифровой экономики значительно возрастает роль управления людьми на всех уровнях: от государственного уровня до уровня регионов, отраслей и организаций. Рассмотрим основные концепции управления людьми.

В 20–40 гг. XX в. начала функционировать концепция управления кадрами, в которой работник рассматривался как объект воздействия и носитель социально-трудовых функций, «живой прида-ток машин».

В 50–70 гг. XX в. получила распространение концепция управления персоналом, в основе которой лежала теория бюрократических организаций: человек рассматривался не как субъект, а управление работниками осуществлялось через административные механизмы. Управление развитием персонала в организациях осуществляли сотрудники службы управления персоналом (отделов, управлений, департаментов).

В 80–90-е гг. XX в. получила развитие концепция управления человеческими ресурсами, согласно которой человек – не субъект и должность, а невозобновляемый ресурс, элемент социальной организации в единстве трех важных качеств (трудовые функции, социально-трудовые отношения, состояние работника). В этот период появился термин «стратегическое управление» – управление организацией (регионом, отраслью), которое опирается на человеческие ресурсы, ориентирует деятельность организаций на запросы работников и потребителей, осуществляет генерирование и внедрение инноваций.

В эти годы подразделения управления персоналом во многих зарубежных странах и РФ стали преобразовываться в подразделения управления человеческими ресурсами. Наряду с традиционными функциями (прием, отбор, профессиональное обучение, оценка персонала и др.) стали выполняться функции по стратегическому управлению человеческими ресурсами,

формированию корпоративной кадровой политики, разработке программ обучения и развития персонала, планированию дополнительной потребности в человеческих ресурсах.

В литературных источниках даются различные определения понятия «человеческие ресурсы». Нам представляется, что человеческие ресурсы – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, обобщающий показатель развития любого общества. При этом следует различать понятия «человеческие ресурсы организации, региона, отрасли, страны» и «уровни управления ими».

В XXI в. формируется гуманистическая концепция, где человек рассматривается не как ресурс, а как главный субъект социально-трудовых отношений, активный человеческий потенциал, имеющий свои стремления, намерения, цели, мотивы и потребности. Исходя из желаний и способностей человека, должна строиться стратегия управления организацией (регионом).

Таким образом, изложенная хронология поэтапного обогащения понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал» указывает на постепенное осознание обществом возрастающей роли человека в экономике и социальной сфере и необходимость нового подхода к управлению людьми.

В 2013 г. на 19-й Международной конференции статистики труда Международной организации труда были приняты обновленные международные стандарты в области статистики труда в форме «Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости населения и недоиспользования рабочей силы» [2]. Анализ обновленных стандартов позволил обнаружить следующие новшества: вместо *концепции экономической активности предложены концепции участия в трудовой деятельности и недоиспользования рабочей силы*; теперь более не рекомендуется применение терминов «экономически активное население» и «экономически неактивное население»; предложено новое статистическое понятие «трудовая деятельность», а существующие категории трудовой деятельности стали называться *формами трудовой деятельности*; в стандартах введен новый термин «*недоиспользование рабочей силы*».

В настоящее время в отечественных и зарубежных источниках многие авторы и организации в процессе управления людьми используют понятие «человеческие ресурсы», которое является более четким и емким, чем ранее применяемые понятия, но менее емким, чем понятие «человеческий потенциал».

Нам представляется, что человеческий потенциал – это свойство человека, регионов, отраслей экономики и социальных систем, выражающееся в способности к постоянному совершенствованию, самостоятельному распоряжению собственными характеристиками, свойствами и качествами. Практика показывает, что в условиях развития научно-технического прогресса социальные и экономические преобразования во всем мире ведут к ускоряющемуся, глобальному процессу человеческого развития: возрастают качественные характеристики потенциала людей (здоровье, нравственность, общее и профессиональное образование, компетентность, креативность, трудовая, социальная, общественная и политическая активность).

С учетом названных тенденций экспертами ООН в конце 80-х гг. XX в. предложена концепция развития человеческого потенциала, которая рассматривает человека как цель и критерий общественного прогресса, а развитие его потенциала связывается с расширением спектра и возможностей интеллектуального, социального, экономического и политического выбора для каждого человека. В настоящее время становится актуальным вырабатывать у людей способность реализовывать свой потенциал, прожить долгую, здоровую, плодотворную и творческую жизнь, приобретая новые знания, навыки, умения, профессиональные и общекультурные компетенции, получая доступ к ресурсам, необходимым для достойного уровня жизни.

Нам представляется, что концепция развития человеческого потенциала должна исходить из того, что государству необходимо обеспечивать для своих граждан равенство возможностей в сфере общего и профессионального образования, здравоохранения, в гарантиях личной безопасности, в соблюдении политических и гражданских прав; нести ответственность за создание условий, которые содействуют росту и эффективному функционированию социально-экономической системы. Согласно определению ООН человеческий потенциал является одним из видов совокупного экономического потенциала и отличается конкретными и качественными характеристиками. Чем выше степень обеспеченности человеческим потенциалом, тем больше

потенциальная способность национальной экономики к росту. По инициативе Организации объединенных наций (ООН) было введено новое понятие «индекс развития человеческого потенциала».

Индекс развития человеческого потенциала представляет собой среднеарифметическое значение из трех важных и наглядных индикаторов уровня жизни людей: индекса ожидаемой продолжительности жизни, индекса уровня образования населения и индекса реального среднедушевого ВВП, рассчитанного с учетом паритета покупательной способности валют разных стран. При этом величина индекса может меняться от 0 до 1 и чем ближе индекс к 1, тем выше развитие человеческого потенциала и короче путь, который необходимо пройти каждой стране для достижения желаемых результатов. Страны, в которых индекс развития человеческого потенциала находится в пределах 0,800 и выше, относятся к категории стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала, страны, в которых этот индекс составляет от 0,500 до 0,79 – к странам со средним уровнем развития, а страны с индексом менее 0,500 – к категории стран с низким уровнем развития человеческого потенциала.

Человеческий потенциал является главной движущей силой и национальным богатством любой страны, он формируется на основе тесного взаимодействия внутренних и внешних факторов: семьи, экономики, общественных отношений. Структура понятия «человеческий потенциал» включает базовый уровень, куда входят физическое, психическое, социальное здоровье, и деятельностный уровень, включающий физиологический, психологический, интеллектуальный, социальный и культурный потенциалы.

Понятие «потенциал» было основательно проработано в физике в контексте изучения динамических систем. Ученые определили, что потенциал системы – это ее способность совершить некоторую работу, которую можно сделать измеримой. Известно, что работа, которую может выполнять данная система, определяется через *разность* потенциалов. Аналогичным образом и человеческий потенциал (отдельного человека, отрасли, страны) будет величиной соотносительной, измеряемой характеристиками самого этого объекта. Вместе с тем, как показывает практика, человеческий потенциал индивида только отчасти представляет собой нечто данное ему от рождения, в значительной мере он *формируется и развивается* в процессе социализации личности. Сегодня в ходе управления людьми чаще всего акцентируется внимание на понятии «ресурсы» и упускается из виду «человеческий» аспект, который включает социальные сферы деятельности человека и его воспроизводства. Автор согласен с мнением С. К. Калра, считающего, что рассматривая людей как «ресурсы», которыми надо управлять и которые не способны к самоорганизации, менеджеры «лишают служащих возможности использовать свои интеллектуальные способности и весь свой потенциал, поскольку допускают, что людей можно эксплуатировать и манипулировать ими, как и любыми другими ресурсами» [3].

В условиях глобализации и развития цифровой экономики темпы развития науки, техники, технологии слишком высоки, но получить большие преимущества только за их счет невозможно. Возникает необходимость постоянно развивать и использовать более мощный человеческий потенциал. Это особенно актуально, поскольку, как показывают исследования зарубежных ученых, 10-процентное увеличение расходов на профессиональное обучение персонала дает прирост производительности труда 8,5%, а такое же увеличение капиталовложений увеличивает прирост производительности трудатоолько на 3,8% [4].

Анализ литературных источников показывает, что сегодня в отечественной и зарубежной практике осуществляется попытка глубоко проникнуть в содержание понятия «человеческий потенциал» и на этой основе обосновать адекватное по отношению к человеку понятие «управление человеческим потенциалом». Одной из первых таких попыток является разработанная профессором Института развития управления из Индии К. Калра концепция, в которой утверждается, что слово «ресурсы» означает «средство восполнения недостатка или дефицита чего-либо, запас или резерв, из которого можно черпать при необходимости». На основе этимологии рассматриваемого понятия К. Калра приходит к выводу, что ресурсы – это то, чем компания может манипулировать и над чем она может осуществлять контроль по своему желанию. Это умаляет достоинство современного человека, поскольку его природа «противоположна животным, машинам, предметам и т.п.» [3].

Другой видный зарубежный ученый П. Касс утверждает, что с позиций этики нельзя приравнивать людей к ресурсам, это унижительно и оскорбительно для них. Выражение «управление человеческими ресурсами» низводит людей до категории корпоративных ресурсов. Данная концепция подразумевает, что людей принимают в компанию (организацию), прежде всего, с целью их использования, и их предназначение заключается не в том, чтобы получать от работы удовольствие, а в том, чтобы служить компании [5].

В литературных источниках даются различные определения понятия «человеческий потенциал». Например, отечественный ученый О.И. Иванов считает, что «человеческий потенциал – сформированные во взаимодействии с социальной средой совокупности систем универсальных и специфических потребностей, способностей и готовности различных социальных общностей выполнять общественно необходимые деятельности, основные социальные роли, функции, которые обеспечивают как преемственность, так и новации в развитии жизненно важных общественных сфер, а также в обществе в целом» [6]. Нам представляется, что человеческий потенциал – это интегральная характеристика комплекса нравственных, физических, культурных, профессионально-образовательных, психологических, мотивационных показателей качественного состояния и потенциальных возможностей развития этих показателей.

Сравнивая концепции развития человеческих ресурсов и человеческого потенциала, можно утверждать, что в отличие от концепции развития человеческих ресурсов концепция развития человеческого потенциала акцентирует внимание на человеке не только как субъекте, но и как цели общественного прогресса. Концепция человеческого потенциала рассматривает образование, науку, культуру и здравоохранение как источники развития и совершенствования человека, а не только как условие повышения производительности труда и придает значение тем факторам, которые, прежде всего, влияют на повышение качества жизни человека. Поэтому основой теории управления человеческим потенциалом должно стать принципиально новое отношение к человеку, который должен рассматриваться не как ресурс, а потенциал, основной субъект не только организации, но и всей страны. Управление человеческим потенциалом – это особый вид управленческой деятельности с людьми, их знаниями, умениями, компетенциями, ценностями, интеллектуальным потенциалом. Основная цель управления человеческим потенциалом должна направляться на формирование потенциала людей путем профессионального обучения и постоянного развития.

Автор имеет практический опыт руководства структурами по управлению человеческим потенциалом на уровнях организаций, регионов и федеральном уровне. Основываясь на собственном опыте, мы отмечаем, что актуальной проблемой является управление человеческим потенциалом на микро-, мезо- и макроуровнях, а также на стадиях формирования, использования и развития человеческого потенциала. На макроуровне концепция управления человеческим потенциалом должна быть направлена на разработку и реализацию государственной политики и программ создания условий для улучшения в стране и регионах демографической обстановки, экономики, занятости, рынка труда, культуры, общего и профессионального образования, здравоохранения, предпринимательства и проблем, связанных с развитием человеческого потенциала. На мезоуровне должны конкретизироваться государственная политика и программы развития в регионах и отраслях демографической обстановки, экономики, занятости населения, рынка труда, культуры, образования, здравоохранения, предпринимательства, осуществляться дополнительное финансирование с учетом специфических задач регионов и отраслей. На микроуровне необходимо проводить мероприятия по управлению процессами найма, формирования, обучения, занятости и развития человеческого потенциала организации.

Исходя из вышеизложенного, мы считаем необходимым отметить, *что наступает новый этап, когда на смену концепции управления человеческими ресурсами должна прийти концепция управления человеческим потенциалом, а в организациях, регионах и отраслях подразделения управления человеческими ресурсами должны преобразовываться в подразделения (департаменты) управления человеческим потенциалом.* Это особенно актуально, поскольку в период научно-технического прогресса значительно возрастает роль управления людьми на всех уровнях: от государственного до уровня регионов, отраслей и организаций. Одновременно должна возрастать роль кадровой политики, которая представляет собой систему управленческих и организационных

решений, направленных на реализацию миссий, целей и задач организаций, регионов и отраслей. На основе вышеизложенного необходимо сделать вывод, что внедрение в деятельность организаций (регионов, отраслей) концепции управления человеческим потенциалом может иметь следующие преимущества:

- 1) в отличие от концепции управления человеческими ресурсами, в соответствии с которой для достижения целей организации (региона, отрасли) людьми надо управлять, концепция управления человеческим потенциалом акцентирует внимание и на самоуправлении;
- 2) люди обладают сознанием и интеллектом, вследствие этого их реакция на внешнее управление является осмысленной, а не механической;
- 3) вследствие обладания знаниями, умениями, компетенциями и интеллектом люди способны к постоянному развитию и совершенствованию;
- 4) стратегия управления человеческим потенциалом предусматривает повышение ответственности сотрудников за порученное им дело, формирование у них преданности миссии организации (региона, страны), а стратегия управления человеческими ресурсами направлена, прежде всего, на использование возможностей сотрудников;
- 5) функции концепции управления человеческим потенциалом предусматривают в основном расширение возможностей человека, а функции концепции управления человеческими ресурсами напоминают «смирительную рубашку для работников»;
- 6) кадровая политика концепции управления человеческим потенциалом в отличие от других существующих концепций, ориентирована на создание условий для раскрытия максимально возможного потенциала всех сотрудников [3].

Отмечается и другое принципиальное отличие понятия потенциала, когда оно применяется к человеку, от случаев, когда оно применяется к физическим системам. Известно, что в физических системах осуществление системой работы и реализация ее потенциала всегда ведет к его уменьшению. Иначе обстоит дело с человеческим потенциалом, поскольку его продуктивная реализация во многих случаях не утрачивается, а возрастает. Например, использование человеком своих знаний, умений и способностей для приобретения новых знаний, умений и компетенций ведет не к уменьшению, а к развитию и обогащению его потенциала.

Ранее уже отмечалось, что человеческий потенциал индивида только частично представляет собой нечто данное ему от рождения и в значительной мере он *формируется и развивается* в процессе социализации человека. Сформированный у человека потенциал может реализовываться в разной степени в зависимости как от внешних условий, так и от устремлений самого человека. Это особенно актуально для молодых специалистов, которые получив в учреждениях профессионального образования знания, умения, навыки, профессиональные и общекультурные компетенции, в дальнейшем в процессе трудовой деятельности по специальности (профессии) могут успешно формировать свою профессиональную и общекультурную компетентность.

Разработанная автором с учетом результатов исследования модель формирования профессиональной компетентности молодых специалистов включает два этапа и представляет собой сложную структуру, этапы и компоненты которой должны тесно взаимодействовать между собой.

На первом этапе профессиональное обучение в учреждениях профессионального образования рассматривается как начальная стадия формирования будущей профессиональной компетентности выпускников, освоения ими междисциплинарных знаний, навыков, умений, профессиональных и общекультурных компетенций. На этом этапе осуществляется гуманитарное развитие молодых специалистов, формирование у них ценностных установок, профессиональной и познавательной мотивации. Природа компетентности работника такова, что, будучи результатом полученного профессионального образования в учреждениях профессионального образования, она является следствием дальнейшего саморазвития и опыта трудовой деятельности по специальности в организациях.

На втором этапе возрастает роль служб управления человеческим потенциалом в вопросах трудоустройства выпускников по полученной профессии, успешной адаптации, дополнительного профессионального образования и достижения профессиональной компетентности молодых специалистов.

Обучение молодых специалистов становится важнейшим фактором экономического роста в стране, поскольку от внутриорганизационного обучения выигрывает и общество, государство в целом, получая квалифицированных работников и высокую производительность общественного труда [7].

Психолог С. Л. Рубинштейн выделил четыре стадии формирования профессиональной компетентности выпускников учреждений профессионального образования в процессе трудовой деятельности: адаптацию; самоактуализацию в специальности (профессии); свободное владение специальностью (профессией) на уровне мастерства; свободное владение специальностью (профессией) на уровне творчества. Поэтапное продвижение молодежи по этой траектории может обеспечить формирование у них профессиональной компетентности. Благодаря исследованиям сотрудников Института человека и Института философии РАН тема человеческого развития приобрела новое качество: разработки российских ученых существенно обогатили концепцию человеческого потенциала в теоретико-методологическом и прикладном плане. Признавая практическую значимость показателей человеческого развития, предложенных ООН, мы считаем, что можно также использовать совокупность характеристик человеческого потенциала, разработанную Институтом человека РАН, включающую: здоровье, обеспечивающее общую жизнеспособность человека; знания, умения и компетенции руководителей и работников; адаптацию работников к социальной инфраструктуре общества; культурно-ценностные ориентации и психологическую компетентность работников [8].

Наш опыт в сфере управления различными организациями показывает, что эффективность работы каждой организации зависит от общекультурного развития, профессиональной и общей компетентности руководителей и работников каждой организации; создания в организациях инновационной управленческой среды; четко выработанной стратегии управления работниками организации.

Компетентность работников служб управления человеческим потенциалом – это не только знания и умения, но и способность применять знания, профессиональные и общекультурные компетенции для эффективных способов решения постоянно возникающих управленческих задач. Службы управления человеческим потенциалом организаций (регионов, отраслей) работают с людьми, поэтому руководители подразделений должны учитывать, что конкурентоспособность работников в профессиональной деятельности зависит не только от их знаний и компетенций, но и от системы предлагаемых стимулов и основанных на них мотивов работников, организации непрерывного образования. При этом большое значение имеет успешное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования.

По данным исследований академика Е. В. Ткаченко, в стране пока не выдерживают конкуренции на мировом рынке 62% выпускников, обучающихся по программам начального профессионального образования и 55% – по программам среднего профессионального образования, при этом 80% выпускников вузов в области инженерного образования имеют неудовлетворительное качество профессиональной подготовки [9]. Поэтому, прежде всего, необходимо совершенствовать комплексную систему сбалансированного воспроизводства рабочей силы в регионах (стране).

Исследования автора позволили установить, что комплексная система воспроизводства квалифицированной рабочей силы должна предусматривать сбалансированную подготовку квалифицированных кадров во всех учреждениях профессионального образования в системе внутрифирменного обучения, профессиональную подготовку высвобождаемых работников и безработных граждан, развитие непрерывного профессионального образования [10].

Наш опыт показывает, что исключительно важно создание в подразделениях управления человеческим потенциалом инновационной управленческой среды. Под инновационной управленческой средой организаций (регионов) автор понимает совокупность специально созданных условий, в которых осуществляется управленческая деятельность руководителей и трудовая деятельность сотрудников и обеспечивается генерирование и внедрение инноваций. Исследователи отмечают, что формирование инновационной среды «направлено на развитие инновационного потенциала, необходимого для генерирования новых идей, создания новых продуктов, технологий, продвижения фундаментальных и прикладных исследований; на развитие инновационной активности личности как основного критерия готовности к инновационной

деятельности в профессиональной сфере [11]. Инновационная управленческая среда будет способствовать развитию управленческого потенциала организаций, регионов и отраслей, который можно рассматривать как потенциал отдельных организаций, регионов, отраслей экономики и отдельных категорий субъектов управленческого труда. Успешное функционирование инновационной управленческой среды и реализация стратегии управления человеческим потенциалом возможна при высоком уровне культуры и формирования у руководителей и работников организаций не только знаний, умений, но и профессиональных, общих и общекультурных компетенций.

Многие исследователи полагают, что стратегия управления человеческим потенциалом – это, прежде всего, управление компетенцией персонала. Управление человеческим потенциалом может быть представлено как управление профессиональными и общекультурными компетенциями, их формирование, стимулирование и развитие.

Д. Равен выделяет качества, необходимые человеку в любой профессиональной деятельности: способность работать самостоятельно и проявлять инициативу; готовность замечать проблемы и искать пути их разрешения; умение анализировать новые ситуации и применять знания для анализа; умение уживаться с партнерами, осваивать новые знания и компетенции [12].

Представляется, что если профессиональные компетенции определяют готовность работников применять знания, умения и опыт для успешной трудовой деятельности, то общие и общекультурные компетенции определяют способности успешно действовать на основе опыта, умений и знаний при решении универсальных задач, инвариантных относительно видов профессиональной деятельности. Ученые установили связь между управлением культурой и управлением людьми: «Управление культурой и управление людьми очень сильно взаимосвязаны, если на каком-то этапе системы управления есть неверное понимание, некультурный подход, то эта система начинает плохо работать. Культурой можно управлять только, выйдя в надкультурный уровень и управляя факторами, которые создают культуру» [13, с. 229]. При этом важно, чтобы масштаб личности и профессиональная компетентность руководителей и работников подразделений управления человеческим потенциалом соответствовали масштабу занимаемой ими должностей. В целом управление человеческим потенциалом должно являться важной составной частью совершенствования качества всей системы управления организацией (регионом, отраслью). Нам представляется, что основой системы управления качеством может стать модель управления в соответствии с идеологией TQM (Всеобщее управление качеством), которая не отделяет систему управления качеством от общей системы управления организацией (регионом), учитывая при этом полный цикл управления Деминга: планирование – выполнение – проверка – действие.

Таким образом, автор делает вывод, что на смену концепции управления человеческими ресурсами должна прийти концепция управления человеческим потенциалом. Это обусловлено, прежде всего, процессами роста профессионально-квалификационного уровня работников, их потребностями в демократизации социально-трудовых отношений, росте комфортности условий и содержания труда, самостоятельности и творческой активности в выполнении заданий, справедливой оценке и стимулировании результатов трудовой деятельности. Можно считать, что основным показателем уровня достижения любой страны в области человеческого развития является индекс развития человеческого потенциала, а основным критерием качества рабочей силы – профессиональная и общекультурная компетентности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Концепция** долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/ (дата обращения: 24.07.2017).
2. «**Резолюция** о статистике трудовой деятельности, занятости населения и недоиспользования рабочей силы» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf (дата обращения: 24.07.2017).
3. **Калра С. К.** Управление человеческим потенциалом: пришло время отказаться от концепции управления человеческими ресурсами? // Менеджмент-дайджест. 2004. № 1. С. 85–91.

4. **Zemsky R., Shaman S., & Shapiro D.** Higher Education as Competitive Enterprise: When Markets Matter. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
5. **Casse P.** People Are Not Resources // J. Eur. Ind. Train. 1994. Vol. 18, № 7. P. 30–36.
6. **Иванов О. И.** Качество человеческого потенциала экономики как проблема социального развития [Электронный ресурс]. – URL: fs.nashaucheba.ru/docs/46/index (дата обращения: 28.07.2017).
7. **Кязимов К. Г.** Профессиональное обучение персонала газового хозяйства. М.: ЭНАС, 2008. 410 с.
8. **Юдин Б. Г.** Концепция человеческого потенциала как программа исследований // Человек – Философия – Гуманизм: основные доклады и обзоры Первого российского философского конгресса (4–7 июня 1997 г.): в 9 т. СПб. 1998. Т. 9. С. 47–54.
9. **Ткаченко Е. В.** Профессиональное образование в России: проблемы развития // Ценности и смыслы. 2014. № 2 (30). С. 11–12.
10. **Кязимов К. Г.** Совершенствование воспроизводства квалифицированных рабочих для инновационной экономики // Труд и социальные отношения. 2013. № 10 (112). С. 3–9.
11. **Шмелева Е. А.** Инновационная образовательная среда вуза: пространство развития // Научный поиск. 2012. № 1(3). С. 14–17.
12. **Равен Дж.** Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М., 2002. 396 с.
13. **Тамберг В. В., Бадьин А. В.** Новая парадигма управления человеческими ресурсами // Стратегический менеджмент. 2010. № 3 (11). С. 228–233.

REFERENCES

1. [The Concept of long-term social and economic development of Russia until 2020 (endorsed by Governmental Decree No. 1662-r of November 17, 2008)]. Available at: grandars.ru/student/mirovaya-...копия (accessed July 24, 2017). (In Russian)
2. [«Resolution concerning statistics of work, employment and under-utilization of labor force»]. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf (accessed July 24, 2017). (In Russian)
3. **Kalra S. K.** [Human potential management: whether it is high time to give up the concept of human resource management?]. *Management-digest*, 2004, no. 1, pp. 85–91. (In Russian)
4. **Zemsky R., Shaman S., & Shapiro D.** Higher Education as Competitive Enterprise: When Markets Matter. San Francisco: Jossey-Bass, 2002. (In Russian)
5. **Casse P.** [People Are Not Resources]. J. Eur. Ind. Train. 1994. Vol. 18, № 7. P. 30–36. (In Russian)
6. **Ivanov O. I.** [The quality of economic human potential as a problem of social development]. Available at: fs.nashaucheba.ru/docs/46/index-...копия (accessed July 28, 2017). (In Russian)
7. **Kiazimov K. G.** [Professional training of staff employed at gas enterprises]. Moscow: ENAS Publ., 2008, 410 pp. (In Russian)
8. **Iudin B. G.** [The concept of human potential as a research program]. Proceedings of I Russian Philosophic Congress «Person – Philosophy – Humanism» held on June 4–7, 1997: in 9 vol. St. Petersburg, 1998, vol. 9, pp. 47–54. (In Russian)
9. **Tkachenko E. V.** [Professional education in Russia: the problems of development]. *Values and meaning*, 2014, no. 2(30). pp. 11–12 (In Russian)
10. **Kiazimov K. G.** [Development and improvement of qualified staff reproduction for innovative economy]. *Labour and social relations*, 2013, no. 10(112), pp.3–9. (In Russian)
11. **Shmeleva E. A.** [Innovative education university environment as a space for development]. *Research*, 2012, no. 1(3). pp. 14–17. (In Russian)
12. **Raven G.** [Competency in modern society: development and implementation]. Moscow, 2002, 396 pp. (In Russian)
13. **Tamberg V. V., Badyin A. V.** [New paradigm of human resource management]. *Strategic management*, 2010, no. 3(11). pp. 228–233. (In Russian)

Информация об авторе

Кязимов Карл Гасанович – доктор педагогических наук, профессор, лауреат премии Президента РФ в области образования. ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» (Москва, ул. Лобачевского, д. 90; e-mail: karl35@mail.ru)

Принято редакцией 28.09.2017

Information about the author

Karl G. Kiazimov – Dr. of Pedagogical Sc., Professor, Presidential Award Winner in the field of Education, Academy of Labour and Social Relations (90 Lobachevskogo, Moscow; e-mail: karl35@mail.ru).

Received September 28, 2017