

КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

© 2017 И.В. Мовилэ*

Рассматривается процесс концептуального моделирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала как механизм достижения наиболее благоприятного взаимодействия объекта и субъекта управления в контексте стратегического менеджмента. Представлены и описаны три взаимосвязанные концептуальные модели стратегической конкурентоспособности человеческого капитала.

Ключевые слова: концептуальная модель, моделирование, стратегическая конкурентоспособность, социальная конкурентоспособность, человеческий капитал.

Основные положения:

- ◆ концептуальное моделирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, позволяющее сократить несоответствие между стратегиями развития бизнеса и формированием конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда, представлено в виде комплексной трехуровневой модели;
- ◆ концептуальная модель конкурентоспособности человеческого потенциала Ч - СПП (1-й уровень комплексной модели) отражает основные элементы формирования текущей конкурентоспособности человеческого потенциала;
- ◆ концептуальная модель стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч - СКП (2-й уровень комплексной модели) описывает процесс формирования интеллектуального и профессионального капитала предприятия в долгосрочной перспективе;
- ◆ концептуальная модель социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч - СКР (3-й уровень комплексной модели) описывает процесс формирования социальной конкурентоспособности человеческого капитала.

Введение

Современные молдавские предприятия функционируют в условиях рыночного хозяйствования, жесткой конкурентной борьбе и постоянно меняющихся условиях внешней среды. Менеджеры вынуждены быстро принимать решения в соответствии с происходящими изменениями, разрабатывая и внедряя адаптивные стратегии бизнеса и осуществляя стратегические преобразования внутри предприятия. Вместе с тем, всем известно, что нововведения встречают сопротивление со стороны персонала. Работники предприятия, как и люди в повседневной жизни, не любят менять устоявшиеся привычки. Привыкнув к рабочему месту, объему выполняемых работ, технологии и технике, работники не желают менять привычный процесс трудовой деятельности.

Более того, осуществляя стратегические преобразования, менеджмент предусматривает дополнительное обучение, переобучение специалистов либо проводит набор новых сотрудников. Это также сопряжено с психологическим дискомфортом, возникающим между персоналом и руководством предприятия. Обучая сотрудников, осуществляя инвестиции, необходимо заручиться согласием сотрудников работать в данной организации несколько лет. Сотрудник, получивший соответствующее образование, имеющий достаточный опыт работы и сформированный как конкурентоспособный специалист, привлекает внимание конкурентов. И если он не является приверженцем организации, то вполне может сменить место работы, а предприятие потеряет вложенные в его обучение инвестиции.

* Мовилэ Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент кафедры экономических наук Бельцкого государственного университета имени Алеку Руссо, Республика Молдова. E-mail: movirina@mail.ru.

В таких условиях стратегический менеджмент человеческого капитала широко использует моделирование как механизм достижения наиболее благоприятного взаимодействия объекта и субъекта управления.

Теоретические исследования стратегического подхода в управлении человеческими ресурсами, теории конкурентоспособности, принципов и методов моделирования, а также результаты исследований отражены в работах зарубежных и отечественных ученых, таких как: М. Армстронг, В. Лефтер, Д. Гест, К. Легге, К. Хендри, Е. Раду, А. Быркэ, Г. Беккер, Т. Шульц, В. Штофф, О. Попазова, В. Спивак, П. Друкер, Ф. Лютенс, Р. Хаггарт. Исследователи классифицируют модели на следующие группы:

♦ *материальные*, т.е. вещественные, физические, действующие, и *мысленные*, т.е. идеальные, воображаемые, умозрительные (В. Штофф¹);

♦ *физические* - модель воспроизводит изучаемый процесс с сохранением изучаемых свойств, и *математические* - модель представляет собой математическое описание объекта моделирования (М. Милош, Н. Кремер, Э. Петерс, В. Тарасов, М. Фридман);

♦ *содержательные*, которые подразделяются на системные и концептуальные, и *формальные*, те, которые формулируются с помощью языков математических теорий или языков программирования (Ю. Плотницкий²).

Проблема исследования состоит в несоответствии, возникающем между стратегиями развития бизнеса и формированием конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда. С целью достижения экономического эффекта стратегический подход в управлении человеческим капиталом можно описать с помощью концептуальной модели. В данной связи в ходе исследования необходимо было:

♦ описать основные теории и подходы, а также ученых-исследователей, которые выступают базой концептуального моделирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала;

♦ определить позицию человека в организации: человек представляет собой потенциал (т.е. необходимы затраты на его профессиональное развитие) или капитал

(сформированный запас знаний, опыта и умений) организации;

♦ обозначить основные стратегические направления в управлении человеческими ресурсами на предприятии;

♦ сформулировать основной механизм формирования конкурентоспособности и определить экономический эффект;

♦ построить и описать концептуальную модель.

Методы

В ходе исследования использовались методы познания, анализа теоретических и практических подходов к управлению персоналом на предприятии, методы концептуального моделирования и построения объектов в их логической последовательности.

В общем смысле, *концептуальная модель* - это модель, представленная совокупностью понятий и связей между ними, определяющая смысловую структуру исследуемого объекта/процесса, основой которой является определенная концепция³, в нашем исследовании - стратегическая конкурентоспособность человеческого капитала. Российские ученые О.А. Попазова и К.А. Прозоровская выделяют три вида концептуальных моделей, а именно:

♦ логико-семантическая модель - объект исследования описывается с помощью соответствующей терминологии. Осмысление и оценка таких моделей осуществляются посредством логических умозаключений с привлечением специальных знаний;

♦ структурно-функциональная модель - объект исследования - представлена в виде системы, которая подразделяется на подсистемы и структурные элементы. Каждый элемент выступает во взаимосвязи и соподчиненности с другими элементами, присутствует логическая последовательность решения задач;

♦ причинно-следственная модель - служит для объяснения и прогнозирования поведения объекта. Такие модели ориентированы на следующие моменты: 1) выявление приоритетных взаимосвязей между элементами и подсистемами; 2) выявление позитивного и негативного влияния факторов на состояние объекта; 3) описание развития

объекта во времени и изменения его параметров⁴.

В нашем исследовании будут построены структурно-функциональные концептуальные модели, с тем чтобы определить основные элементы и обосновать их структурную взаимосвязь и логическую подчиненность.

При этом при моделировании будем придерживаться следующих необходимых условий построения моделей, обозначенных учеными в специализированной литературе:

- ◆ между моделью и оригиналом необходимо сохранить сходство форм и параметров, которые явно выражены и зафиксированы;

- ◆ модель в процессе исследования воспринимается как упрощенная копия объекта с необходимым уровнем репрезентативности;

- ◆ изучение характеристик и поведения модели предоставит информацию об оригинале⁵.

Заметим, мы допускаем, что модель будет проще оригинала - это обусловлено сложностью и многофункциональностью изучаемого объекта. Кроме того, разрабатываемые нами модели создаются под определенную исследовательскую задачу: основываясь на теории человеческого капитала, при формировании эффективного человеческого капитала страны, региона, отрасли, предприятия, с использованием стратегического подхода показать получение экономического и социального эффекта конкурентоспособности.

Результаты

В результате концептуального моделирования стратегической конкурентоспособности нами было построено три модели (три уровня комплексной модели):

1. Концептуальная модель конкурентоспособности человеческого потенциала Ч - СПП («человек - стратегический потенциал предприятия», рис. 1).

2. Концептуальная модель стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч - СКП («человек - стратегический капитал предприятия», рис. 2).

3. Концептуальная модель социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч - СКР («человек - стратегический капитал региона», рис. 3).

Концептуальные модели формирования конкурентоспособности, стратегической конкурентоспособности и социальных конкурентных преимуществ построены как целостные системы, элементы которых находятся в структурных взаимосвязях, описывающих подчиненность и логическую последовательность процесса формирования.

Каждая модель отражает базовые теории, методологические подходы, ученых-исследователей, внесших вклад в развитие концепции, интерпретацию роли человека в организации (на базе теоретического исследования взглядов ученых), непосредственно содержание процесса, а также стратегии управления персоналом (выявленные в результате теоретического анализа и социологического опроса) с указанием параметров эффекта.

Описание концептуальной модели конкурентоспособности человеческого потенциала Ч - СПП

Модель представляет собой первый уровень концепции стратегического подхода в управлении человеческими ресурсами, которая базируется на трех основных теориях: теории стратегического управления, теории мотивации и теории экономического роста.

Теория стратегического управления является основной теорией, которая обеспечивает модель Ч - СПП основными категориями стратегического подхода: стратегическим видением, концепцией, принципами, методологической базой, понятийным аппаратом, стратегией.

Характерными чертами концепции выступают идеи предписывающих школ стратегического менеджмента по Г. Минцбергу, а именно:

- ◆ школы планирования, направление которой характеризуется формированием стратегии как процесса долгосрочного планирования, представителями школы являются: И. Ансофф, П. Лоранж, Д. Стейнер, К. Боуэн, Д. Шендель, А. Томпсон;

- ◆ школы позиционирования, направление которой характеризуется формированием стратегии как процесса аналитического осмысления, представителями школы являются: М. Портер, Р. Кац, Б. Джеймс, Дж. Куинн⁶.

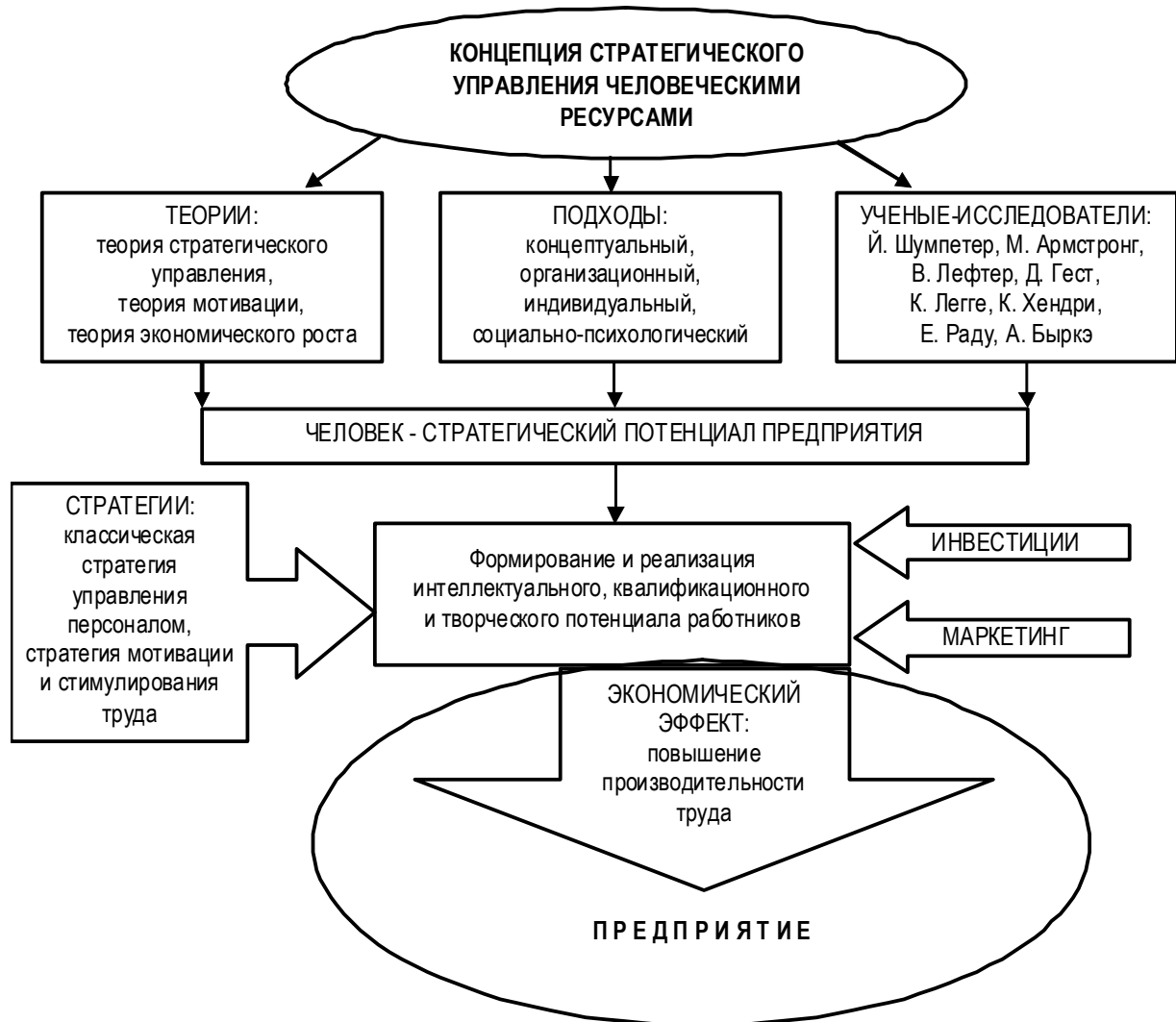


Рис. 1. Концептуальная модель конкурентоспособности человеческого потенциала Ч - СПП

Элементы концепции, используемой в модели, а также дополняющие теории - теории мотивации и теории экономического развития, нашли отражение в работах таких ученых, как: Й. Шумпетер, М. Армстронг, А. Котелник, А. Быркэ, О. Николеску, И. Сырбу, Л. Шавга, А. Дякону.

Данная модель описывает процесс формирования текущей конкурентоспособности человеческого потенциала, существующий в реальном времени. Это процесс по формированию планов образования и подготовки молодых специалистов в учебных заведениях страны, которые, закончив обучение, получают лицензионный или профессиональный диплом, подтверждающий уровень квалификации специалиста и его сформированной конкурентоспособности. Уровень текущей конкурентоспособности определяется выпуск-

ным баллом, обозначенным в дипломе, который подтверждается либо не подтверждается в процессе последующей трудовой деятельности.

При этом основными подходами стратегического формирования человеческого потенциала выступают: концептуальный подход, организационный, индивидуальный, социально-психологический.

Стратегическое управление на предприятии имеет классическое направление, т.е. основывается на человеческом потенциале, представляя главное богатство организации, ориентирует производство и ассортимент товара на запросы потребителей, быстро реагирует на изменения во внешней и внутренней среде и формирует конкурентные преимущества в долгосрочной перспективе⁷.

Таким образом, человек представляет собой стратегический потенциал предприятия, а основными функциональными характеристиками модели являются формирование и реализация интеллектуального, квалификационного и творческого потенциала работника. Используются классическая стратегия управления персоналом и стратегии мотивации труда.

Экономическим эффектом, который получает предприятие, является повышение производительности труда. Модель Ч - СКП находит продолжение (переход на второй уро-

вень) в модели Ч - СКП, согласно системно-интеграционному подходу.

Описание концептуальной модели стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч - СКП

Модель соответствует второму уровню формирования конкурентоспособности человеческого капитала, а именно стратегическому уровню, который предусматривает последующее образование, постуниверситетское и образование в течение жизни.

Концепция базируется на трех теориях: теории стратегического управления, теории

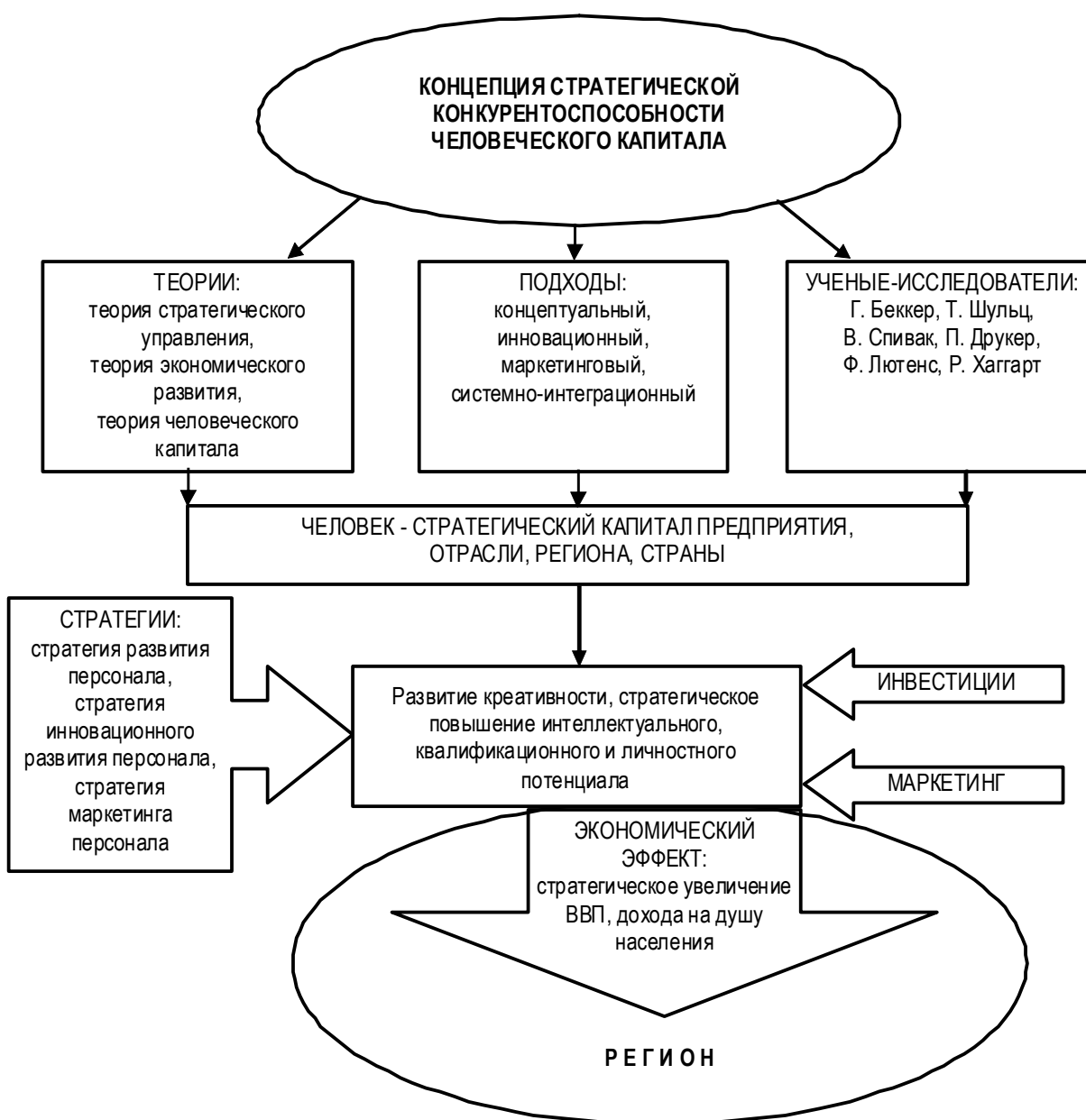


Рис. 2. Концептуальная модель стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч - СКП

экономического развития и теории человеческого капитала. Модель базируется на классической теории стратегического менеджмента, которая, как и первая модель (Ч - СПП), обеспечивает ее методологической базой, но при этом управление получает другое направление - не только использовать сформированную в прошлом конкурентоспособность работников, но и формировать стратегическую конкурентоспособность работников, необходимую в перспективе через 5-10 лет.

В этой модели характерными чертами концепции выступают идеи описывающих школ стратегического менеджмента (по Г. Минцбергу), а именно школы обучения (формирование стратегии как процесса развития).

Актуальной остается теория экономического развития и получает развитие теория человеческого капитала, возникновение и развитие которой связывают с именами таких ученых, как Г. Беккера, Т. Шульца, Д. Минсера, Э. Денисона, Р. Лукаса, Р. Солю, Дж. Кендрик, И. Фишера.

Теория мотивации также остается актуальной, однако приобретает некоторые особенности. Удовлетворение потребности в конкурентоспособности обеспечивается не только мотивацией со стороны руководства предприятия, но и мотивацией со стороны работника, т.е. самомотивацией. И при выполнении определенной функции семьи, человек получает стимул к следующему уровню - формированию социальных конкурентных преимуществ. При этом основными подходами модели выступают: концептуальный подход, инновационный, маркетинговый, системно-интеграционный.

Вместе с тем, стратегическое управление, принимая за основу формирование стратегической конкурентоспособности, переходит на другой понятийный аппарат - человек в организации интерпретируется как стратегический капитал, причем на трех уровнях управления: микро-, мезо- и макроуровне. Поскольку накопленные знания, приобретенный в процессе работы опыт и обучение работника в течение жизни формируют человеческий капитал не только предприятия, но и региона, страны в целом.

Основными функциональными характеристиками модели являются развитие креативности, стратегическое повышение интеллектуального, квалификационного, физиологического и личностного потенциала, которое формирует не только стратегическую конкурентоспособность работников, но и предприятия, региона, страны. Используются стратегии развития персонала, в том числе инновационного развития, стратегии маркетинга персонала. Экономический эффект: стратегическое увеличение ВВП, дохода на душу населения, развитие отраслей. Модель Ч - СКП находит продолжение (переход на третий уровень) в модели Ч - СКР.

Описание концептуальной модели социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч - СКР

Для получения социального эффекта при формировании человеческого капитала, а именно стратегического повышения уровня и качества жизни населения, концепция стратегической конкурентоспособности человеческого капитала дополняется формированием потребности в социальной конкурентоспособности.

Концепция приобретает междисциплинарный характер, а базовыми теориями выступают теория человеческого капитала, теория мотивации, экономическая социология и социологическая теория. Ученые, внесшие вклад в развитие концепции: Д. Ролз, Д. Александер, П. Блау, Г. Хоманс. Человек в организации интерпретируется так же, как и в предыдущей модели, - как стратегический капитал, на трех уровнях управления: микро-, мезо- и макроуровне.

Основными функциональными характеристиками модели являются повышение степени удовлетворения профессиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей, а также удовлетворение потребности в социальной конкурентоспособности.

При этом основными используемыми стратегиями выступают: стратегия удовлетворения социальных потребностей и стратегия формирования социальных конкурентных преимуществ. Предполагаемый социальный эффект - стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

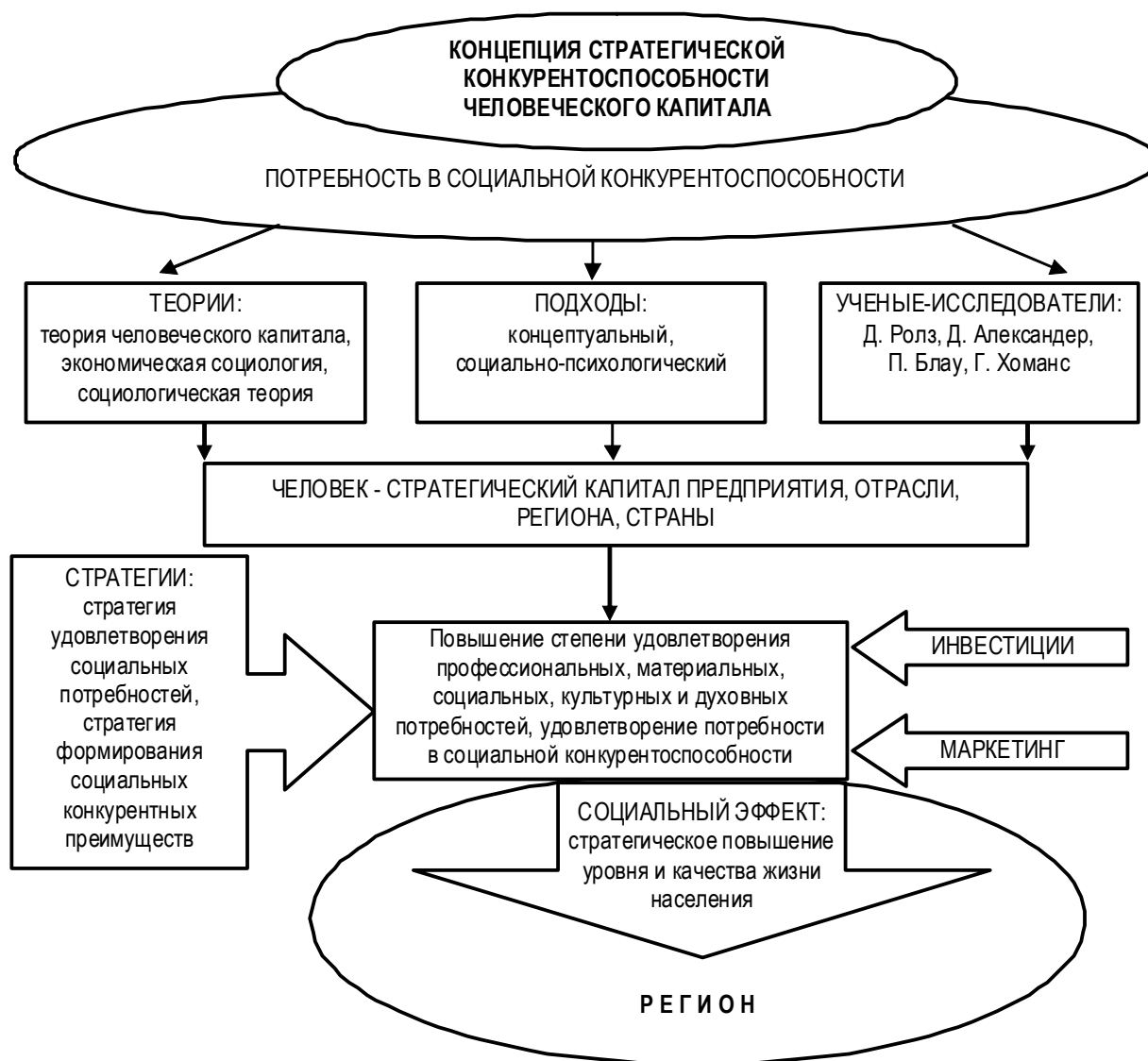


Рис. 3. Концептуальная модель социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч - СКР

Обсуждение

В результате концептуального моделирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала получена трехуровневая модель, которая в соответствии с гипотезой исследования позволяет описать процесс эффективного формирования человеческого капитала на рынке труда и сократить несоответствия между субъектом и объектом управления.

В результате моделирования было сформировано предложение для национального уровня управления в Республике Молдова, а именно: рассмотреть, адаптировать и утвердить как теоретическое направление и объект изучения в высших учебных заведениях “Стратегический менеджмент конку-

рентоспособности человеческого капитала” в соответствии с методологическими подходами, обоснованными и представленными в разработанных концептуальных моделях: Ч - СПП, Ч - СКП, Ч - СКР. Также необходимо пересмотреть систему показателей уровня и элементов человеческого развития, включив в перечень социальных нормативов показатель стратегического формирования качества жизни населения с целью реализации концепции развития человеческого капитала через формирование его стратегической конкурентоспособности как в профессиональной, так и в социальной сфере.

Заключение

Таким образом, концептуальное моделирование позволило определить основные те-

оретические подходы к эффективному формированию стратегической конкурентоспособности человеческого капитала. Современная концепция стратегического управления человеческим капиталом выступает основой формирования текущей конкурентоспособности, стратегической конкурентоспособности и социальных конкурентных преимуществ, а эффект от применения стратегического менеджмента получают не только работник и предприятие, но и общество в целом. Причем эффект, кроме экономического, носит еще и социальный характер - стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

В результате моделирования было сформировано предложение *для национального уровня управления Республики Молдова*, а именно: рассмотреть, адаптировать и утвердить как теоретическое направление и объект изучения в высших учебных заведениях (на втором уровне - мастерат) *стратегический ме-*

неджмент конкурентоспособности человеческого капитала в соответствии с методологическими подходами, обоснованными и представленными в разработанных концептуальных моделях: *Ч - СПП, Ч - СКП, Ч - СКР.*

¹ Штофф В. Введение в методологию научного познания : учеб. пособие. Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. С. 43.

² Плотницкий Ю. Модели социальных процессов : учеб. пособие для высш. учеб. заведений. Москва : Логос, 2001. С. 89.

³ Там же. С. 91.

⁴ Попазова О.А., Прозоровская К.А. Модели стратегического управления персоналом. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2012. С. 45.

⁵ Минцберг Г. Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. Санкт-Петербург : Питер, 2000. С. 32.

⁶ Там же. С. 58.

⁷ Виханский О.С. Стратегическое управление. Москва : Гардарики, 1998. С. 48.

Поступила в редакцию 28.06.2017 г.