

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Ю.А. Масалова

Новосибирский государственный университет
экономики и управления – «НИНХ»,
Новосибирск, Россия

y.a.masalova@edu.nsuem.ru

Формирование человеческих ресурсов определенного качества является сложным и трудоемким процессом, который реализуется как на макроуровне (страна, регион, отрасль), так и на микроуровне (организация, человек). Предметом исследования являются методологические подходы к исследованию управленческих отношений, возникающих в процессе формирования человеческих ресурсов. В ходе исследования было установлено, что субъектом управления в процессе формирования определенного качества человеческих ресурсов может выступать как сам человек, так и руководство организации, страны. Требования к качеству человеческих ресурсов перманентно изменяются. Они проявляются на государственном уровне (например, в отношении квалификационного уровня работников и уровня производительности их труда), на уровне организации (например, относительно компетенций работников и результативности их деятельности), на уровне индивида как отношении к процессу формирования и использования своего человеческого капитала. Соответственно и подходы к формированию качества человеческих ресурсов будут различаться на индивидуальном, организационном и государственном уровнях в зависимости от учета интересов и потребностей субъектов и объектов управления. Так как объектом управления является качество человеческих ресурсов, которое представляет собой степень, с которой совокупность характеристик человеческих ресурсов соответствует требованиям, формирующимся во внешней и внутренней среде, в процессе формирования необходимо учитывать современные требования в отношении человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, качество человеческих ресурсов, индивид, организация, государство, процесс формирования качества.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-4.2-3-12

Качество человеческих ресурсов находится в поле зрения современных исследователей, таких как А.В. Важенин, П. Видмер, Н.В. Власова, Т.Н. Егорова, С.С. Жук, С.В. Ковалев, Д.В. Ланская, О.Н. Лескина, Е.И. Макринова, М.Г. Мухина, К.В. Петренко, В.В. Сафронов, Е.К. Сидорова, Л.В. Сергеева, Р. Сейнер, Т. Скурихина, Т.Н. Соловьева, В.В. Суворова, В.Т. Тара-

сов, О.В. Толмачева, Н.С. Толоконникова, О.Л. Чайникова, А.В. Шабурова и др. Определение этой категории в научной литературе до конца не сформировано. Под качеством человеческих ресурсов мы будем понимать степень соответствия совокупности характеристик человеческих ресурсов требованиям, формирующимся во внешней и внутренней среде системы в процес-

се создания ее конкурентных преимуществ [3, с. 83]. Важно учитывать, что и сам индивид, и практически все организации находятся в состоянии конкуренции на рынке труда. На государственном уровне проявляется стремление создавать для населения страны качество жизни лучшее, чем в других странах, избегая при этом оттока человеческих ресурсов. Обеспечение же конкурентоспособности предполагает наличие таких характеристик человеческих ресурсов, которые были бы адекватны современным требованиям.

На процесс формирования требуемого качества человеческих ресурсов оказывают влияние различные факторы, к которым можно отнести прежде всего *индивидуальные условия, образование человека и факторы развития*. Под индивидуальными условиями нами понимаются характерные черты индивидуума, которые являются предпосылками для формирования определенного качества «индивидуального человеческого ресурса». Среди них можно отметить, например, способности, склонности, таланты конкретного человека. Образование, которое получает человек, отвечает за формирование особенных характеристик качества человеческих ресурсов, которые могут быть задействованы в деятельности организаций и реализованы в профессиональной деятельности человека. Политика государства в сфере образования и воспитания личности закладывает основу, определяющую качество человеческих ресурсов страны.

Факторы развития зависят от индивидуального и коллективного контекста. К индивидуальным факторам, способствующим развитию личности и формированию качества человеческого ресурса, можно отнести интересы, увлечения, привычки и мотивы конкретного человека. К организаци-

онным факторам развития относятся общение, социализация, адаптация, консолидация и согласие в коллективе, лидерство, конкуренция, а также технология совместной деятельности, реализуемая в организации в той или иной форме. В целом же для формирования требуемого качества человеческих ресурсов организации важна эмоциональная идентификация человека и организации.

Таким образом, формирование качества человеческих ресурсов можно рассматривать как процесс становления человека в определенных социальных, политических, экономических и иных условиях. Данный процесс всегда носит созидательный характер и имеет качественную направленность, связанную с реализацией конкретных функций. В свою очередь, качественная направленность предполагает понимание процесса построения объекта формирования (в нашем случае качества человеческих ресурсов).

Любой процесс формирования предполагает, что в единое целое собираются частные компоненты, влияющие на требуемую (желаемую) форму. При этом сама форма подразумевает возможность ее доработки и трансформации за счет накопления нового. Трансформация происходит во времени и предполагает динамическое развитие, это означает перманентное добавление к сложившейся качественной основе новых элементов, что, в свою очередь, отражается и на структуре. Такая возможность преобразования означает, что процесс формирования качества человеческих ресурсов – это механизм, позволяющий прогрессировать исходному состоянию и обеспечивать его совершенствование. Таким образом, формирование качества человеческих ресурсов происходит в динамике и зависит от време-

ни, а также предполагает использование механизмов интеграции, соединения и объединения, для которых требуется определенная среда, состоящая из исходных ресурсов и показателей, которые устанавливают требования к форме и состоянию человеческих ресурсов.

Процесс формирования всегда конкретен и требует точности соединения отдельных частей в общее, в то, что требуется сформировать. При этом на формирование нового качества оказывают влияние процессы накопления, осуществленные в прошлом. Необходимо соединение прошлого и настоящего (знаний и опыта), чтобы была достигнута желаемая форма. Плановость процесса формирования оз-

начает наличие конечных целей для установленных стадий развития, при этом сам процесс зависит от закономерностей (например, закон единства), что предполагает использование установленных норм и правил построения, функционирования и трансформации. В зависимости от целей и задач формирования определенного качества человеческих ресурсов могут быть использованы различные факторы и принципы построения. В то же время формирование всегда предусматривает использование методов, средств и показателей и участие субъекта управления, который ориентирован на социальный заказ и действует в рамках заданных условий и возможностей (рис. 1).

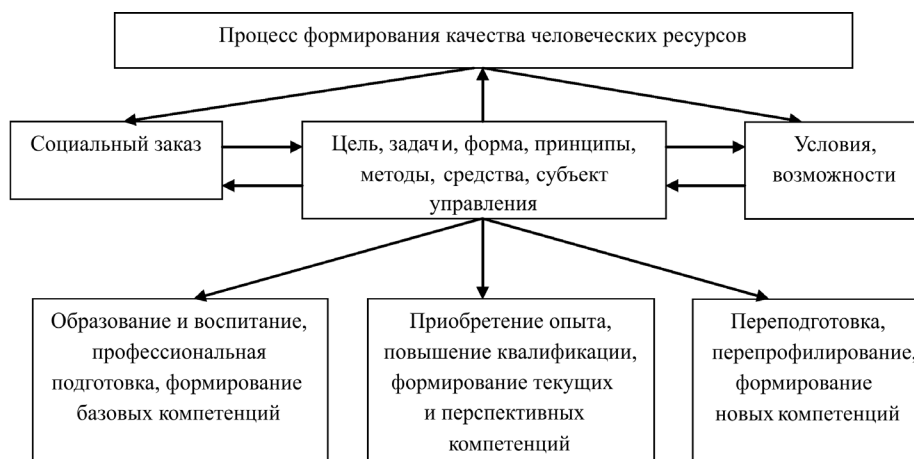


Рис. 1. Формирование качества человеческих ресурсов

Следовательно, формирование качества человеческих ресурсов включает в себя содержательный компонент (конкретный набор личностных и деловых качеств, необходимых для осуществления деятельности, в том числе трудовой), процессуальный компонент (формы, методы и средства) и результативный компонент (соответствие качества требованиям).

В целом формирование качества человеческих ресурсов требует разработки определенных стандартов, в том числе в разрезе профессиональных групп или должностей. При этом сам процесс предполагает осуществление профессиональной подготовки, которой предшествует получение общего образования, а также приобретение человеком практического опыта и опреде-

ленных компетенций. Таким образом, для того чтобы получить качественные человеческие ресурсы, которые будут задействованы в экономике, необходимо осуществить целый ряд действий, в том числе и подготовительных мероприятий. При этом конечный результат будет зависеть от их качества на каждом из этапов.

Формирование определенного качества человеческих ресурсов закладывается на этапе определения требований к ним (или при проектировании профессиональных стандартов, формировании моделей рабочих мест и моделей компетенций). Для этого проводят прикладные исследования, которые позволяют разработать принципы, в соответствии с которыми создаются функциональные модели (например, модели компетенций) или профессиональные стандарты (в настоящее время Министерством труда и социальной защиты РФ уже утверждено около 1000 таких стандартов). На их основе организация имеет возможность сформировать регламентирующую документацию (должностные инструкции, положения, правила, регламенты и т. п.) и создать компетентностную модель специалиста в системе профессиональной подготовки. На стадии методических и образовательных работ осуществляется подготовка специалиста в соответствии с принятыми стандартами.

Качество образовательного процесса, реализуемого в рамках формирования заданного качества человеческих ресурсов, непосредственно связано с обеспечением и функционированием образовательной организации. Это прежде всего качество управления вузом (планирование, анализ, контроль). От качества планирования (в том числе разработки стратегии, системы учебных планов и т. д.) будет зависеть до-

стижение поставленных целей и качество работы и результатов образовательной организации.

Так как качество человеческих ресурсов является объектом управления на индивидуальном, организационном и государственном уровнях, можно выделить следующие подходы к формированию качества человеческих ресурсов на каждом из указанных уровней.

Индивидуальный уровень предполагает, что человек может быть ориентирован на свои личные интересы или готов подстроиться под требования работодателя. В зависимости от того, что является преобладающим – личный интерес или требования работодателя (или их сочетание), можно выделить следующие особенности данного процесса (рис. 2).

В отдельных случаях у человека могут отсутствовать ярко выраженные личные профессиональные интересы. При этом формируется иждивенческая позиция, нежелание реализоваться в трудовой деятельности и, как следствие, нежелание подстраиваться под существующие требования, отсутствие усилий по целенаправленному формированию нужного качества индивидуального человеческого ресурса. Может проявляться и тенденция целенаправленного отказа от личных интересов в самореализации с ориентацией на требования работодателя в целях обеспечения гарантированной занятости. Однако это может приводить к снижению удовлетворенности трудом и низкой эффективности труда. Идеальной можно считать ситуацию, когда в процессе формирования качества индивидуального человеческого ресурса интересы личности и организации сбалансированы.

На организационном уровне формирование качества человеческих ресурсов зави-

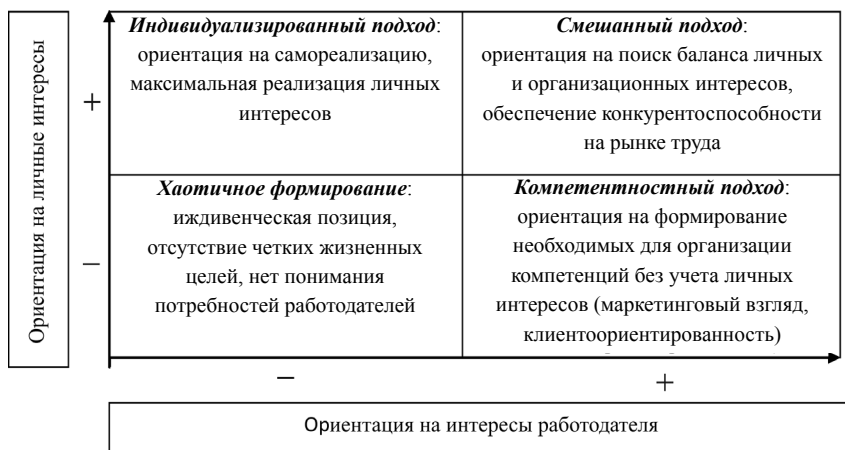


Рис. 2. Подходы к формированию качества человеческих ресурсов на индивидуальном уровне

сит от выбранной руководством организации ориентации на потребности человека (они могут быть учтены в полной мере, частично или проигнорированы полностью) или потребности организации, которые, в свою очередь, могут иметь текущий и перспективный характер. Характер ориентации позволяет выделить типы организаций, которые ре-

ализуют различные подходы к формированию качества человеческих ресурсов (рис. 3).

В настоящее время большинство российских работодателей реализует концепцию корпоративной организации, в которой ее интересы превалируют над интересами работника, в том числе и профессиональными. В таких компаниях ценится ло-



Рис. 3. Подходы к формированию качества человеческих ресурсов на организационном уровне

яльность работников, которая, по мнению руководства, позволяет обеспечить эффективное функционирование и меньшие затраты на человеческие ресурсы. Формирование качества человеческих ресурсов строго подчинено потребностям организации. Как правило, на входе устанавливаются жесткие барьеры для вхождения в организацию, что, в свою очередь, позволяет снизить затраты на развитие персонала. Для действующих сотрудников осуществляются обучающие мероприятия для поддержания соответствия требованиям, установленным компанией.

В то же время передовые компании, которые в условиях жесткой конкуренции решают сложные, нестандартные задачи, всё больше внимания уделяют знаниям и компетентности работников, предоставляя им большие возможности для самореализации, в том числе за счет увеличения собственных инвестиций в человеческих капитал. При этом такие организации стремятся совмещать потребности человека и организации на взаимовыгодной основе, вовлекая сотрудников в управление, в процесс совершенствования умений и навыков как на индивидуальном, так и на коллективном уровнях. Возможности для саморазвития в таких организациях достаточно высоки, но направления этого развития хоть и выбираются работником самостоятельно, но должны быть востребованы организацией и повышать ее эффективность.

В индивидуалистской или виртуальной организации человек отвечает за себя сам, обладает высокой степенью свободы действий и выбора направлений для развития. Интересы организации определяются интересами самого человека, поэтому интерес индивида формирует в том числе и будущий интерес организации.

Усилия и затраты по формированию требуемого качества ложатся в большей мере на самого человека.

Можно констатировать, что организации по-разному видят свою роль в формировании нужного им качества человеческих ресурсов. Однако практически все заинтересованы в том, чтобы оно было высоким, чтобы гарантировать себе конкурентоспособность и выживаемость в рыночных условиях хозяйствования. Как отмечают ученые, в целях обеспечения инновационного развития российской экономики, и особенно в сложных условиях, достичь эффективного функционирования организаций невозможно без учета интересов работников, которые являются носителями творческого, интеллектуального трудового потенциала [2, с. 57].

В то же время в целом формирование человеческих ресурсов определяется уровнем жизни и состоянием социальной сферы, отрасли которой оказывают прямое влияние на воспроизводство человеческих ресурсов. Речь идет об уровне жизни населения, о доступности и качестве медицины, образования, культуры, о развитии науки. Как указывает Н.Н. Абакумова, данные отрасли непосредственно влияют на возможности формирования здорового (состояние медицинского обслуживания), образованного (возможность получения качественного образования), культурного человека, обладающего комплексом знаний, позволяющих принимать обоснованные решения, а также на развитие его профессиональных качеств (возможность постоянного повышения квалификации, переобучения). Следовательно, отставание в их развитии сказывается и на формировании человеческих ресурсов соответствующего уровня [1, с. 21, 22].

Государственный уровень формирования качества человеческих ресурсов требует согласования интересов общества в целом и интересов конкретных людей, проживающих в данной стране (рис. 4). Важно отметить, что в современных условиях происходит модернизация социально-трудовых отношений, которая должна, по мнению В.С. Половинко, основываться на таких системных факторах, как миграционные процессы и система профориентации. В свою очередь, от управления данными системами, как отмечает автор, будет зависеть количество и качество человеческих ресурсов, которые предопределяют успехи экономики и возможности реализации стратегии развития [4, с. 13].

Государственный уровень формирования качества человеческих ресурсов требует согласования интересов общества в целом и интересов конкретных людей, проживающих в данной стране (рис. 4). Важно отметить, что в современных условиях происходит модернизация социально-трудовых отношений, которая должна, по мнению В.С. Половинко, основываться на таких системных факторах, как миграционные процессы и система профориентации. В свою очередь, от управления данными системами, как отмечает автор, будет зависеть количество и качество человеческих ресурсов, которые предопределяют успехи экономики и возможности реализации стратегии развития [4, с. 13].

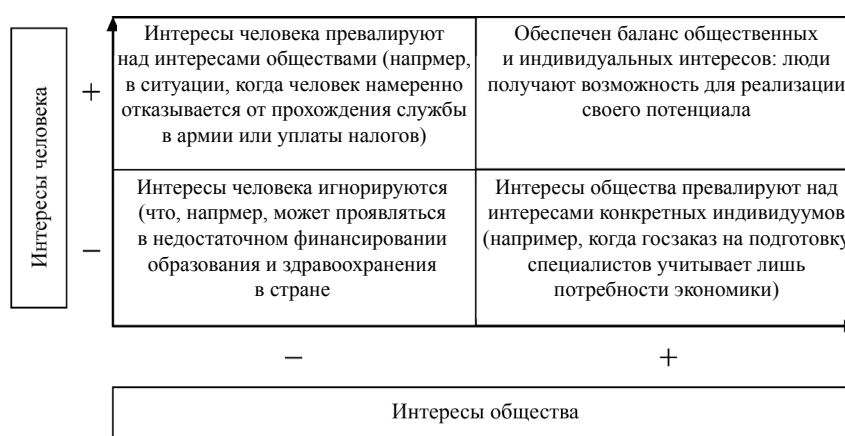


Рис. 4. Подходы к формированию качества человеческих ресурсов на государственном уровне

Вместе с тем нельзя не согласиться с мнением Н.С. Землянухиной и И.Д. Павловой, которые отмечают, что оптимальной для общества является ситуация, когда общественное начало в достаточно высокой степени является продолжением индивидуального. Следовательно, человек видит общество как средоточие активности себя и других людей, при этом общество должно стремиться к реализации интересов индивидов, составляющих это общество, являясь их выразителем. Таким образом обеспечивается согласованность элементов общества, сотрудничество между индивидами, составляющими его, а также восприятие индивидом общественных интересов в качестве продолжения индивидуальных и

направленность усилий индивида на благо данного общества [2, с. 55].

В настоящее время руководством нашей страны ставится задача «найти баланс между задачами роста производительности труда и интересами бизнеса, и интересами людей», при этом «права граждан на труд, безусловно, должны быть защищены в условиях новой технологической революции». Для этого необходимо обеспечить «возможность каждому человеку получить новую работу или открыть свое дело, повысить квалификацию или освоить другую профессию», а следовательно, программа повышения производительности труда, которая в настоящее время разрабатывается на государственном уровне, долж-

на осуществляться в тесной координации с мерами по подготовке специалистов и развитию предпринимательства в стране [5]. Нахождение баланса интересов – это всегда непростая задача, требующая значительных усилий со стороны государства, в том числе финансово подкрепленных.

Важно также иметь в виду, что, как выделяет Т.Г. Озерникова, одним из условий для разработки стратегии развития человеческих ресурсов в инновационной экономике является разработка критериев и оценка качества человеческих ресурсов [6, с. 98]. Так как категория «качество человеческих ресурсов» сформировалась под воздействием целого ряда исторических, экономических, социальных и политических обстоятельств, то каждый конкретный процесс имел свои требования к качеству человеческих ресурсов. Изначально проверка качества предполагала лишь определение квалификации и соответствие должности. В настоящее время вследствие повышения уровня творчества и сложности выполняемых работ число оцениваемых качеств (свойств и характеристик человеческих ресурсов) увеличилось. Всё чаще речь идет о комплексной проверке компетентности (функциональных способностей) человека. Таким образом, категория «качество человеческих ресурсов» постоянно развивается и уточняется. Вместе с тем осознается необходимость контроля качества, которая требует разработки методов сбора, обработки и анализа информации о качестве. Организации, функционирующие в условиях рыночной экономики, стремятся организовать наблюдения за качеством в процессе привлечения и использования человеческих ресурсов. Упор делается на поддержание и совершенствование качества, в том числе на этапе его формирования (в целях

предупреждения ошибок в реализации текущей деятельности).

Итак, спецификой процесса формирования качества человеческих ресурсов является его полисубъектность, полиобъектность и многоуровневость [7]. При этом качество человеческих ресурсов у их носителей и потребителей – категории взаимосвязанные. Носитель должен проявлять заботу о формировании и поддержании качества в течение всего периода своей активности, в том числе и трудовой. Кроме того, в современных условиях требуется обеспечить перманентное совершенствование качества (посредством развития человеческих ресурсов), что особенно характерно для тех человеческих ресурсов, которые задействованы в инновационных и творческих трудовых процессах. В целом же субъектами, заинтересованными в формировании определенного качества человеческих ресурсов, являются государство, руководство организаций и сам человек, стремящийся обеспечить свою востребованность на рынке труда.

Литература

1. *Абакумова Н.Н.* Развитие человеческого потенциала: региональный аспект // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами: материалы международной научно-практической конференции, 30 ноября 2016 г. – Саратов: КУБиК, 2017. – С. 21–25.
2. *Землянухина Н.С., Павлова И.А.* Социальное партнерство как элемент корпоративного управления // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами: материалы международной научно-практической конференции, 30 ноября 2016 г. – Саратов: КУБиК, 2017. – С. 54–58.
3. *Масалова Ю.А.* Система управления качеством человеческих ресурсов // Вестник

Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – № 1. – С. 81–85.

4. Половинко В.С. Модернизация социально-трудовых отношений в период неиндустриализации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – № 3. – С. 9–13.

5. Путин призвал создать центр компетенций для повышения производительности труда [Электронный ресурс] // ТАСС. – 2017. – 21 марта. – URL: <http://tass.ru/ekonomika/4112616> (дата обращения: 25.10.2017).

6. Развитие российского общества: социально-экономические и правовые исследования / О.В. Батурина, Т.Г. Бахматова, О.А. Белых и др.; под ред. М.А. Винокурова, А.П. Киреевко, С.В. Чупрова. – М.: Наука, 2014. – 636 с.

7. Суворова В.В. Исследование факторов формирования качества человеческих ресурсов в российских муниципальных образованиях // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4, вып. 3. – С. 218–228.

APPROACHES TO THE FORMATION OF THE HUMAN RESOURCES QUALITY

Yu.A. Masalova

Novosibirsk State University
of Economics and Management,
Novosibirsk, Russian Federation
y.a.masalova@edu.nsuem.ru

The formation of human resources of a certain quality is a complex and time-consuming process. It is implemented both at the macro level (country, region, industry), and at the micro level (organization, people). The subject of the study is management relations (methodological approaches) arising in the process of shaping the quality of human resources. In the course of the research it was found out that the subject of management in the process of shaping a certain quality of human resources can be, both an individual himself/herself and the managerial staff of the organization, the country. Approaches to the formation of the quality of human resources differ at the individual, organizational and state levels, depending on the interests and needs of subjects and management objects. The object of management is the quality of human resources. It is a set of characteristics of human resources that meets the requirements that are formed in the external and internal environment of the system in the process of creating their competitive advantages. The subject of the study is management relations. Requirements for the quality of human resources are permanently changing. They are manifested at different levels: at the state level (for example, regarding the qualification level of employees and the level of productivity of their work), at the organizational level (for example, regarding the competencies of employees and the efficiency of their activities), at the individual level (as an attitude toward the process of formation and application of his/her human capital).

Keywords: human resources, quality of human resources, individual, organization, state, process of quality formation.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-4.2-3-12

References

1. Abakumova N.N. [Human resources development: a regional aspect]. *Chelovecheskii i proizvod-*

stvennyi potentsial Rossiiskoi ekonomiki pered global'nymi i lokal'nymi vyzovami: materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii [Human and production potential of the Russian economy fac-

ing global and local challenges], Saratov, 30 November 2016. Saratov, KUBiK Publ., 2017, pp. 21–25. (In Russian).

2. Zemlyanukhina N.S., Pavlova I.D. [Social partnership as an element of corporate governance]. *Chelovecheskii i proizvodstvennyi potentsial Rossiiskoi ekonomiki pred global'nymi i lokal'nymi vyzovami: materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Human and production potential of the Russian economy facing global and local challenges], Saratov, 30 November 2016. Saratov, KUBiK Publ., 2017, pp. 54–58. (In Russian).

3. Masalova Yu.A. Sistema upravleniya kachestvom chelovecheskikh resursov [Human resource quality management system]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika" – Herald of Omsk university. Series "Economics"*, 2015, no. 3, pp. 81–85.

4. Polovinko V.S. Modernizatsiya sotsial'no-trudovykh otnoshenii v period neoindustrializatsii [Modernization of social and labor relations in the period of neoindustrialization]. *Vestnik Omskogo*

universiteta. Seriya "Ekonomika" – Herald of Omsk university. Series "Economics", 2015, no. 3, pp. 9–13.

5. *Putin prizval sozdat' tsentr kompetentsii dlya povysheniya proizvoditel'nosti truda* [Putin called for the creation of a competence center for increasing labor productivity]. *TASS*, 2017, 21 March. Available at: <http://tass.ru/ekonomika/4112616> (accessed 25.10.2017).

6. Vinokurov M.A., Kireenko A.P., Chuprova S.V., eds. *Razvitiye Rossiiskogo obshchestva: sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye issledovaniya* [Development of Russian society: socio-economic and legal research]. Moscow, Nauka Publ., 2014. 636 p.

7. Suvorova V.V. Issledovanie faktorov formirovaniya kachestva chelovecheskikh resursov v Rossiiskikh munitsipal'nykh obrazovaniyakh [Investigation of the factors shaping the quality of human resources in Russian municipalities]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta – Vestnik Saratov State Technical University*, 2011, no. 4, iss. 3, pp. 218–228.