

УДК 101.1

**Зинченко В.В.**, к.э.н.,  
д. филос. н., с. н. с., профессор,  
зав. каф. менеджмента;  
зав. отд. Глобалистики,  
геоэкономики и геополитики.  
ЦЕИ НЦМИ; УГИ; (Украина)  
[zinchenko.72@mail.ru](mailto:zinchenko.72@mail.ru)

**Маркетинг человеческого капитала в новой экономике и демократизация  
менеджмента**

*Zinchenko Viktor, PhD,  
professor,  
Head of Department globalistics,  
geo-economics and geopolitics  
of the Center for European Studies  
of the National Center of International researches,  
Head of the Department of Management  
of the Ukrainian Institute of Arts and Sciences.  
[zinchenko.72@mail.ru](mailto:zinchenko.72@mail.ru)*

***Marketing of human capital in the new economy and the democratization of  
management***

Источниками информационного типа экономического роста являются инновации и человеческий капитал. Аналогично тому, как информационная экономика выступает логическим следствием индустриальной, так и роль человека в условиях нового технологического способа производства логично становится иной – более емкой и значимой, менее зависимой от обстоятельств и других людей, и, следовательно, более самостоятельной и творческой. Важнейшим экономическим «свойством» человека становится его индивидуальность. Отсюда, место и роль человека в информационной

экономике неизбежно трансформируются по сравнению с экономикой индустриальной. Рост интеллектуального потенциала, в свою очередь, ускоряет развитие технологии и повышение эффективности труда. Таким образом, взаимодействие роста производительности труда и повышения потребностей привело к экономии времени в процессе развития и ускорению этого процесса. Сейчас более 50% экономически активных граждан развитых стран (а в США – более двух третей) заняты умственным трудом. Понятие человеческого капитала исторически стало первым специфическим термином нарождающейся экономической теории информационного общества. Теория человеческого капитала стала важным этапом в развитии представлений о человеке в экономике, так как сформулировала идею о ценности человеческих ресурсов в организации экономической деятельности.

На данный момент в большинстве современных обществ во многом господствуют фальшивые потребности, навязываемые определенными социально-экономическими группировками с целью притеснения индивидуальной, групповой и творческой свободы. Эти потребности закрепляют отношения господства и подчинения, продуцируя эксплуатационный труд, агрессию, социальные конфликты, экономическую и общественную несправедливость. Навязываются стереотипы потребностей, поведения и общественных отношений, которые способствуют фиксации этих отношений, называемых еще *“репрессивными потребностями”* [9,15]. Проявление ситуации господства в сфере управления функционирует в виде *административной модели управления*. Администрированная общественная жизнь и экономико-производственные отношения этого типа преподносятся господствующей структурой как стандарт благополучия и благоустройства. Администрированность управления служит консервированию антагонистических отношений, социально-политическим конфликтам вследствие обострения противоречий между взаимодействующими сторонами (работники, властная

структура, управление).

Введение категории *человеческих ресурсов* в научно-теоретический аппарат экономики свидетельствует о том, что профессиональные знания, опыт, творческие, предпринимательские способности работников действительно обеспечивают экономическую эффективность и конкурентные преимущества организации в рыночной среде, в результате их деятельности достигаются как общие организационные (приращение прибыли), так и личные (удовлетворение социальных потребностей работников) цели. В научной литературе понятие человеческого капитала (Human Capital) появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера (1992 г.). За создание основ теории человеческого капитала (ЧК) им были присуждены Нобелевские премии по экономике – Теодору Шульцу в 1979 г., Гэри Беккеру в 1992 г. Вложил существенный вклад в создание теории ЧК и выходец из России Саймон (Семен) Кузнец, получивший Нобелевскую премию по экономике за 1971 г.

*Делиберативная модель* человеческого капитала (в менеджменте и маркетинге) концептуально разрабатывает теорию о необходимости изменения эксплуатационных и антагонистичных отношений между людьми во всех сферах общественной и индивидуальной жизни. В качестве цели развития человечества рассматривается постоянное общественное, экономическое, историческое продвижение к тотальной свободе и развитие человеческой эмансипации в самых различных сферах и на разных уровнях функционирования человека. Отношения антагонизма, построенные на модели эксплуатации, прежде всего в сфере экономики, приводят к появлению и сохранению феномена отчуждения, противостоя человеческого взаимопониманию и являются основным катализатором социальных конфликтов.

Целью анализа *делиберативной теории* является определение ключевых

черт и механизмов построения общества и его функционально-структурных элементов, в которых нет независимых от воли людей общественных и производственных отношений, то есть общества, в котором упразднены отношения принуждения и господства одних людей над другими [См.1-6]. Контроль над процессами производства и общественного функционирования должен перейти к непосредственным участникам общественного производства (как в отрасли материального производства, так и в сфере продуцирования идей и управленческих решений). Данная модель получила название *делиберативной демократии* (происходит от латинского термина *deliberatio* – “обсуждение”). Каждый индивид получает возможность принимать участие в выработке стратегии функционирования предприятия, государства, общества, которое приводит к учету интересов отдельных индивидов и социальных групп и углубления их взаимопонимания. Общественные, государственные, хозяйственно-производственные образования формируются благодаря отношениям взаимного признания, обсуждения и компромисса, который означает добровольный отказ от узкоэгоистических индивидуалистских или групповых интересов, если они стоят на пути к взаимному согласию и расширению открытости общественной и политической коммуникации.

В современных условиях необходимо сделать акцент на *человеческий капитал* – главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития, интеллект, здоровье, качественный и производительный труд и качество жизни. Одним из условий развития и повышения качества человеческого капитала является — высокий индекс экономической свободы.

Используют следующую классификацию человеческого капитала:

1. Индивидуальный человеческий капитал.
2. Человеческий капитал фирмы.
3. Национальный человеческий капитал.

На протяжении последних десятилетий в цепочке производственных ресурсов «человеческие ресурсы – материальные ресурсы – финансовые ресурсы» менялось стратегическое значение каждой составляющей в зависимости от окружения, целей и задач экономического развития. В современных условиях интеллектуализации бизнеса главным источником производительности труда и процветания организации выступают именно человеческие ресурсы.

**Таблица 1 - Изменения структуры совокупного капитала в странах, в %**

Вид капитала	1913	1950	1997-1998	2009-2010
Физический капитал	67-69	52-53	31-33	24-27
Человеческий капитал	31-33	47-48	67-69	74-77

**\*В национальном богатстве человеческий капитал в развитых странах составляет от 70 до 80%. В России и Украине около – 50%.**

Меняется сама концепция организации. Если традиционно ее основной функцией считалось производство товаров, то теперь – производство знаний, ноу-хау, разработка новых технологий. Фирмы стремятся к максимальному использованию всего спектра способностей своих работников. Инновационная деятельность больше не является прерогативой отдельных людей или специального подразделения, она охватывает все уровни и отделы предприятия. В результате меняется представление об уже устоявшихся научных категориях. В индустриальном обществе под капиталом как «самовозрастающей стоимостью» преимущественно понимались финансовые средства, которые инвестируются в производство и в результате приносят дополнительный доход. Сегодня все чаще говорят о «человеческом капитале», где работник сегодня – не простой исполнитель, а стратегический ресурс компании, основа ее конкурентоспособности [8,12].

Новая экономика заставляет нас оптимизировать ресурсы производства для развития предприятия. В бизнес-процессы плотно входят такие понятия, как: «бережливое производство», «энергосбережение», «безотходное производство» – все это заставляет изыскивать новые возможности внедрения инновационной культуры на предприятии [10]. Делается также ставка на экологический менеджмент – часть общей системы корпоративного управления, которая обладает четкой организационной структурой и ставит целью достижение положений указанных в экологической политике посредством реализации программ по охране окружающей среды, подтверждаемой сертификатом ISO 14000, что является международным стандартом по созданию системы экологического менеджмента.

Человек обладает творческими, предпринимательскими способностями, продуктивность которых не имеет видимых пределов. Именно поэтому в человеческих ресурсах скрыты наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования организации. В современных условиях научно-технического прогресса возможен «моральный износ» человеческих ресурсов, но люди постоянно и осознанно стремятся к совершенствованию, повышению квалификации, обновлению знаний и профессиональных навыков.

К основным элементам человеческого капитала, как правило, относят:

- капитал образования (знания - общие и специальные);
- капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, опыт);
- капитал здоровья;
- обладание экономически значимой информацией;
- капитал миграции (обеспечивает мобильность работников);
- мотивация экономической деятельности.

При оценке интеллектуального капитала исследователи сталкиваются с большим количеством проблем. К ним относятся:

- ограниченные возможности строго формального и адекватного описания и

измерения интеллектуальных ресурсов;

- методологические проблемы определения нормативов творческого труда (или даже самого творчества) и их надежности.

Эти проблемы могут быть решены только при условии разработки единых общепризнанных критериев комплексной оценки человеческого потенциала. Очень хочется относиться к компании технологично, чтобы персонал мгновенно «завоذيлся», превратив коллектив в машину для зарабатывания денег, в реальности этого не происходит. Если собственник подходит в оценке организации, как к машине, а это подход индустриальной экономики, то кто делает в организации обслуживание узлов и агрегатов.

Опросы показывают, практически всё делается интуитивно, и внутренними ресурсами (оценка вышестоящим менеджментом, либо кадровой службой на предприятии). В результате при таком обслуживании возникают проблемы «становятся неисправными целые отделы – агрегаты-узлы». Все это риски для организации, которые у малых предприятий могут стать смертельными, если с ними не работать. Мы с вами знаем, что любой сотрудник, не зависимо от занимаемой должности, использует организацию в личных целях, и для личного развития. Многочисленные исследования доказывают: . Это не является оценкой менеджмента, это данность, которую нужно учитывать в работе организации. Все системы корпоративного и административного управления могут зарегулировать только 30% усилий вашего сотрудника, а точнее формальное отношение, инструменты *делиберативного маркетинга, делиберативного менеджмента* – предлагают собственникам использовать 70% потенциала вовлечения сотрудника в рабочий процесс. В том, числе создание образа благополучия, доверительные и уважительные проектные отношения. Не нужно быть великим инвестором, чтобы понять область инвестирования.

Когда мы рассматриваем экологический менеджмент, мы оцениваем

внешние ресурсы, и в меньшей степени, или в последнюю очередь, мы рассматриваем экологию человеческих отношений. Хотя любой бизнес – это прежде всего экология человеческих отношений, об этом я подробно писал. На наш взгляд, это актуально сегодня, прежде всего, для ключевых лидеров менеджмента в организации. Вы строите бизнес, набираете сотрудников, превращаете их в семью или в машину по зарабатыванию денег, вкладываете энергию, и если созданный коллектив не подпитывает, не возмещает вам потраченную энергией, ваша энергия не восполняется, вы теряете здоровье, вы теряете бизнес – практика это подтверждает. Поэтому если у вас проблемы со здоровьем это первый симптомы для обращения к эгоконсультанту. И конечно же несколько слов о конкуренции. Информационная экономика это прежде всего высокоразвитая конкурентная среда, где все участники обладают примерно равными технологиями, конкурентное преимущество может быть реализовано только по человеческим ресурсам, по культуре организации бизнеса. Все больше в постиндустриальном пространстве. где раньше управление воспринималось больше с технической точки зрения, сейчас наблюдается тренд развития с позиции гуманизации, интуитивное управление.

Демократизация экономической жизни ведет к тому, что от работника, формально не относящегося к категории менеджера, все больше требуется обладание способностями, ранее считавшимися исключительной прерогативой менеджеров или организаторов производства. Это ведёт к распределению ответственности, ранее сосредотачиваемой на верхнем этаже иерархии, по всей организации. Тем самым ослабляется сопротивление изменениям. Новая социально-экономическая организация, основанная на информационных технологиях, ведёт к децентрализации управления. В то же время, появляется возможность новых решений по обеспечению взаимодействия сегментированных видов труда на уровне рабочего места (коммуникации) и на межфирменном уровне (сетевые организации, аутсорсинг, реинжиниринг).



К важнейшим качествам работников в «новой экономике» относят:

- ▲ высокую способность и мотивацию к обучению;
- ▲ базовые навыки (умение работать с информацией, компьютерная грамотность);
- ▲ умение организовать коммуникацию (способность артикулировать идеи и слушать);
- ▲ адаптивность (творчество, формулирование и решение проблем);
- ▲ навыки самосовершенствования (мотивация, постановка целей, индивидуальное развитие);
- ▲ групповую эффективность (навыки межличностного общения, ведение переговоров и умение работать в команде);
- ▲ навыки оказания влияния на других (организационная эффективность и лидерство).

Делиберативный менеджмент – важный инструмент управления информационной экономики. В информационной экономике главная роль принадлежит личности со всеми вытекающими отсюда последствиями и для управления, и для стимулирования, и для образовательного процесса. Личность становится важнее организации, возникает новый тип сотрудника. Общество и производство в перспективе должны стать *самоуправляемыми*. На смену системе «человек-вещь-человек», должна прийти система «человек-человек», где отношения будут непосредственно межличностно-общественными, разумными. Но такие отношения требуют и определенных людей – всесторонне развитых, способных ориентироваться во всех общественных отношениях. *Самоуправление* осуществляется внутри общественных систем благодаря включению населения в управление и собственность, расширению прав и свобод, роста социальной защищенности, гуманизации общественной жизни. Новое общество, таким образом – это сознательно регулируемая и самоуправляемая система. Демократия во всех формах делиберативной модели

прежде всего – это коммуникация, которая в процессе самого широкого обсуждения рационально формирует волю ее участников. То есть, необходимо исходить не из заранее определенных взглядов и решений, а из процессов их формирования в общественном коммуникативном дискурсе. Целью «делиберативной коммуникативной демократии» на общественном, политическом и экономико-производственном уровнях является достижение бесконфликтной ситуации на основе согласованных действий, которые направлены на удовлетворение общих интересов, участие работников (производство) и граждан (общество) в структурах управления. Предыдущие **объекты** производства и управления (люди) должны стать **субъектами** производственной, общественной организации и управления с целью реализации своих и коллективных, общеобщественных потребностей и способностей [5,51].

Создается система общих стимулов и общей заинтересованности благодаря общему участию в управлении, которое в результате приобретает черты самоуправления. В таком случае нормы и решения могут быть легитимизированы на основе общей коммуникации, которая является регулятивным принципом. Созданная структура должна предоставлять одинаковые условия для равноправного выбора действий, исключая принуждение и господство. Целью становится достижение демократического консенсуса в принятии решений. На уровне общества и предприятия нормы и решения формируются в результате компромисса и согласия (консенсуса) между всеми заинтересованными участниками, которые имеют равные права в равном доступе к управленческой власти. В то же время исключается избыточное давление со стороны одной из сторон, не предоставляется никому привилегированного властно-управленческого положения. Консенсус достигается благодаря процедуре общего коммуникативного формирования решений, которые основываясь на равных интересах каждого, находят

обоснованное одобрение всех.

### **Библиографический список:**

1.Зінченко В.В. Деліберативні моделі процесів управління в умовах суспільних та економічних трансформацій//Актуальні проблеми економіки. Науковий економічний журнал. – ВНЗ «Національна академія управління», 2011. – №. 5(119). –396 с. – С.4-12.

2.Зинченко В.В. Институциональная глобализация и делиберативные модели общественного развития //Vědecký průmysl evropského kontinentu. - Díl 14. Filosofie. Politické vědy. Historie. Administrativa. - Praha:Publishing House «Education and Science» s.r.o.,2011 - 188 s. - S.9-17.

3. Bello Walden.The Virtues of Deglobalization//Washington, DC: Foreign Policy In Focus, September 3, 2009).

4.Exner A. Die Grenzen des Kapitalismus: wie wir am Wachstum scheitern. - Wien : Ueberreuter, 2008. - 223 s.

5.Dannemann R. Das Prinzip Verdinglichung.- Wiesbaden: Panorama, 2005.- 166 s.

6. Fuchs A. Solidarität der Sozialpolitik. - Bonn: Taschenbuch-Verlag,, 2003.– 227 s.

7.Krugman P.The Return of Depression Economics and the Crisis.-New York: W. W. Norton; First Edition edition, 2009.-224 p.

8.Kockshott Paul W., Kotrell A., Alternativen aus dem Rechner. Für sozialistische Planung und direkte Demokratie.-Köln:PapyRossa Verlag, 2006. - 267 s.

9.Kurz R. Kollaps der Modernisierung: vom Zusammenbruch des Kasernensozialismus zur Krise der Weltökonomie. - Frankfurt am Main : Eichborn, 2009. - 288 s.

### References:

Zinchenko V.V. Deliberatyvni models of management in terms of social and economic transformation//Actual problems ekonomiky.Naukovyy Economic Journal. - Universities' «National Academy of Management» , 2011. – №. 5(119). –396 с. – S.4-12.)/

Zinchenko V.V. Institutional globalization and deliberative models of social development//Vědecký průmysl evropského kontinentu. - Díl 14. Filosofie. Politické vědy. Historie. Administrativa. - Praha:Publishing House «Education and Science» s.r.o.,2011 - 188 s. - S.9-17.

Bello Walden.The Virtues of Deglobalization//Washington, DC: Foreign Policy In Focus, September 3, 2009).

Exner A. Die Grenzen des Kapitalismus: wie wir am Wachstum scheitern. - Wien : Ueberreuter, 2008. - 223 s.

Dannemann R. Das Prinzip Verdinglichung.- Wiesbaden: Panorama, 2005.-166 s.

Fuchs A. Solidarität der Sozialpolitik. - Bonn: Taschenbuch-Verlag,, 2003.– 227 s.

Krugman P.The Return of Depression Economics and the Crisis.-New York: W. W. Norton; First Edition edition, 2009.-224 p.

Kockshott Paul W., Kotrell A., Alternativen aus dem Rechner. Für sozialistische Planung und direkte Demokratie.-Köln:PapyRossa Verlag, 2006. - 267 s.

Kurz R. Kollaps der Modernisierung: vom Zusammenbruch des Kasernensozialismus zur Krise der Weltökonomie. - Frankfurt am Main : Eichborn, 2009. - 288 s.

Wallis St.A New Set of Economic Principles – Five Principles for the New Economy by 2020. –This paper was developed by Stewart, Manfred Max-Neef and 20 other people over a 3-day period at the Tallberg Forum in 2008. – New York:By ewart and Manfred Max-Neef,2010.