

УДК 330.14; 330.16; 338.24.01

О. В. Коваль

РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, г. Москва, email: pfokov@rambler.ru

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ: НОВОЕ КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ

Ключевые слова: человеческий капитал, личностно-деловые компетенции, профессиональные компетенции, управление человеческим капиталом.

В данной работе представлен сравнительный анализ традиционных методов управления человеческим капиталом и предлагаемого автором инновационного метода, являющегося более эффективным в новых условиях существования и развития современного бизнеса, в частности, энергетического. Показано, что управление личностно-деловыми компетенциями работников является не менее важной частью управления человеческим капиталом, чем управление профессиональными компетенциями. Выдвинута гипотеза, что успех и эффективность функционирования фирмы определяется не просто качеством, уровнем развития ее человеческого капитала, но конкретно – уровнем развития личностно-деловых компетенций.

O. V. Koval

National University of Oil and Gas "Gubkin University", Moscow, email: pfokov@rambler.ru

HUMAN CAPITAL IN THE ENERGY BUSINESS: A NEW QUALITY OF MANADGMENT

Keywords: human capital, personal and business competencies, professional competencies, human capital management.

This paper reveals a comparative analysis of traditional methods of human capital management and the innovative method proposed by the author, which is more effective in the new conditions of the existence and development of business, in particular, energy. It is shown that the management of personal and business competencies of employees is no less important part of human capital management than the management of professional competencies. A hypothesis is put forward that the success and efficiency of a firm's functioning is determined not only by the quality and the level of development of its human capital, but specifically by the level of development of personal and business competencies.

Проблематика, связанная с управлением человеческим капиталом как на уровне фирмы, так и на уровне государства, общества в целом – относительно не нова. Термин «человеческий капитал» был введен в круг научных экономических исследований еще в XX веке, но не сразу привлек к себе достаточно большое число исследователей. Интерес к проблематике человеческого капитала активизировался в конце XX века и был связан с поиском новых ресурсов, способных вернуть экономике рост. Практически всегда замедление темпов экономического развития, любая стагнация, кризис стимулируют поиск источников экономического оживления. Эти процессы проявляются, как на уровне фирм, так и на уровне государства в целом.

Конец XX века охарактеризовался тем, что важнейшим источников экономического роста и развития был признан

человеческий капитал. Итогом развернувшейся в этот период научной дискуссии по данной проблематике стала работа американского ученого Дж. Хекмана [7] – результат длительного фундаментального исследования в области политики стимулирования человеческого капитала на примере американской экономики. В России самыми серьезными научными исследованиями по вопросам понятия человеческого капитала, его российской специфике являются работы профессора Капелюшников Р.И. с коллегами [1,2]. Очевидно, что интерес к поиску эффективных путей управления человеческим капиталом, его использованию не снижается, исследования продолжаются, однако, носят более отраслевой и региональный аспект [8-12].

Между тем не хватает исследований в области поиска и создания новых методов управления человеческим капиталом,

отвечающих запросам, вызовам новой экономической, социальной, демографической, эпидемиологической реальности. Новая макроэкономическая среда функционирования, вызванная пандемией Covid-19, требует от фирм новых подходов к управлению человеческим капиталом.

Актуальность данного исследования связана с тем, что вышеуказанные специалисты говорят о необходимости развития человеческого капитала, но не говорят каким образом, какими способами это делать или остаются в плоскости только давно известных традиционных методов, замкнутых на привычные методы обучения. И хотя обучение – это реально колоссальный источник развития любого человека на протяжении всей его жизни, вопрос в другом: что и как необходимо развивать в настоящее время в первую очередь? Что должно быть в приоритете?

В данной работе предлагается новый взгляд на вопрос развития и управления человеческим капиталом с учетом современной ситуации функционирования фирм, в том числе и с влиянием пандемии. Цель работы – показать инновационный метод управления человеческим капиталом.

Материал и методы исследования

В 2019 году в рамках написания магистерской диссертации на тему «Возможности коррекции представлений о себе и мире техниками арт-терапии» автором была проведена соответствующая научно-экспериментальная работа.

Исследование основывалось на том, что особенности представлений человека о себе и мире могут вызывать деструктивные способы совладания со стрессом, сложными жизненными ситуациями, а они в свою очередь – эмоциональную дезадаптацию в виде симптомов депрессии и тревоги. С помощью психологических (немедицинских) развивающих техник, программ на это можно влиять и изменять, корректировать [13-16].

По сути, удалось доказать, что, занимаясь своим личностным развитием человек может укреплять свои личностно-деловые качества, в частности, усиливать свою стрессоустойчивость, укреплять эмоционально-волевую сферу, снижать уровень тревожности, де-

прессивности, неустойчивости и т.п. Это небыстрый процесс, но он, однозначно, имеет смысл и дает результат.

В исследовании участвовало 30 человек в возрасте от 20-ти до 50-ти лет:

1-я группа (экспериментальная) – 15 человек;

2-я группа (контрольная) – 15 человек.

Для решения поставленных задач в работе использовались теоретические и эмпирические методы исследования:

– обзорно-аналитический, включающий теоретический анализ психологической литературы по теме данного исследования;

– тестирование;

– эксперимент;

– количественно-качественные методы обработки результатов;

– статистический анализ полученных данных.

Методы статистической обработки информации включали в себя описательную статистику (подсчет средних значений), вычисление значимости различий между значениями разных групп проводилось по G-критерию знаков и T-критерию Вилкоксона.

В исследовании также применялись следующие методики:

– методика исследования самоотношения (МИС) Столина В.В. и Пантеева С.Р.;

– личностный опросник «Преодоление трудных жизненных ситуаций (ПТЖС)» В.Янке и Г.Эрдманна в адаптации Водопьяновой Н.Е.;

– методика оценки трех объектов (Я, мир, люди) по каждому из 27 прилагательных, разработанная в 2015 году Рассказовой Е.И., Тхостовым А.Ш. и Абрамовой Ю.А.;

– тест жизнестойкости в модификации Е.Н. Осина и Е.И. Рассказовой;

– шкала тревоги Спилбергера Ч.Д. в адаптации Ханина Ю.Л.

Результаты исследования и их обсуждение

В экспериментальной группе в течение месяца проводились тренинги с использованием специальных психологических техник, методик, упражнений, направленные на преодоление деструктивных эмоциональных состояний (повышенной тревожности, депрессивности и т.п.) и укрепление, развитие внутренней устойчивости человека.

В контрольной группе проводились также встречи с обсуждением состояний участников группы, но без применения специальных техник, направленных на работу со сложными эмоциональными состояниями и на развитие внутренней устойчивости.

В таблице 1, таблице 2 и на рисунке 1 представлена лишь часть данных, полученных в результате эмпирического исследования возможностей коррекции представлений о себе и мире техниками арт-терапии. В действительности не так важны техники, инструменты коррекции, как важен процесс и результат.

Очевидно, что в экспериментальной группе статистически значимо увеличился показатель жизнестойкости, под которой понимается способность совладания со стрессами, и снизились показатели тревожности (ситуативной и личностной). В контрольной группе подобных изменений не было зафиксировано.

В экспериментальной группе было зафиксировано изменение в части эмоционального состояния, когнитивного блока представлений человека о себе и окружающем мире, а также в части поведенческих реакций и стратегий.

Как данная информация может помочь в повышении эффективности и качества управления человеческим капиталом в современных условиях?

В наших работах [3,4] уже отмечалось, что человеческий капитал – это некая внутренне присущая человеку ценность, которая находится в постоянном развитии и является для человека источником удовлетворения потребностей в широком понимании (источником дохода – в более узком понимании).

Также, мы считаем, что в узком понимании человеческий капитал – это знания, умения, навыки (опыт) и способности человека, которые используются им в производственных (для производства товаров и услуг) и потребительских (для удовлетворения потребностей) целях; как любая другая форма капитала, является источником дохода и роста благосостояния.

Еще более конкретно человеческий капитал можно описать как компетенции человека.

Наша точка зрения заключается в том, что в современных условиях нестабильности, риска, неопределенности, стрес-

совости нужны новые подходы в управлении и развитии человеческим капиталом. Продолжать заниматься только традиционным обучением работников с целью развития их профессиональных (когнитивных) качеств, компетенций в современных условиях недостаточно. Точно также как недостаточно проводить отбор персонала и тем самым формировать человеческий капитал компании только через оценку профессиональных (когнитивных) компетенций [3,5,7].

Современные условия функционирования и развития фирм требуют инновационного подхода в работе с человеческим капиталом, который может и должен заключаться в смещении фокуса только с профессиональных на личностно-деловые компетенции, а также в создании системы оценки уровня развития личностно-деловых компетенций при подборе кандидатов и периодической оценке уже работающих сотрудников.

Личностно-деловые (некогнитивные) компетенции – характеристики, напрямую не связанные с профессиональной деятельностью человека и его профессиональными знаниями, умениями, навыками, но, обладая которыми в совокупности с профессиональными компетенциями, он может проявлять поведение, позволяющее добиться высоких результатов в работе.

Работа с личностно-деловыми компетенциями – это масштабный источник роста эффективности человеческого капитала, производственных отношений и в целом работы любой фирмы [4,6].

Личностно-деловые компетенции это база для остальных компетенций; чем сильнее, устойчивее и более развиты личностно-деловые компетенции, тем лучше могут быть развиты профессиональные компетенции; например, развитые воля, самодисциплина, самооценка, уверенность в себе позволят успешно осваивать профессиональные знания, умения, навыки.

В условиях кризиса, общей нестабильности, неопределенности, в том числе вызванных такими событиями как пандемии, войны, стихийные бедствия, обострение конкуренции и т.п. гораздо более важную роль начинают играть именно личностно-деловые качества, а профессиональные уходят на второй план.

Таблица 1

Описательные статистики для экспериментальной группы

№ п/п	Показатель	норма		до эксперимента			после эксперимента		
		Жиз-не-стой-кость	Тревожность	Жизне-стой-кость	Ситу-атив-ная тре-вож-ность	Лич-ност-ная тре-вож-ность	Жиз-не-стой-кость	Ситуа-тивная тре-вож-ность	Лич-ностная тревож-ность
1	Количество участников, чел.		до 30 баллов – низкая; 31-44 – умеренная; 45 баллов и более – высокая	15	15	15	15	15	15
2	Среднее значение	50,7		42,2	49,6	53,0	52,4	39,27	47,33
3	Стандартное отклонение	11,3		12,6	8,4	7,3	12,6	7,64	7,45

Таблица 2

Описательные статистики для контрольной группы

№ п/п	Показатель	норма		до эксперимента			после эксперимента		
		Жиз-не-стой-кость	Тревожность	Жизне-стой-кость	Ситуа-тивная тре-вож-ность	Лич-ностная тревож-ность	Жиз-не-стой-кость	Ситуа-тивная тре-вож-ность	Лич-ностная тревож-ность
1	Количество участников, чел.		до 30 баллов – низкая; 31-44 – умеренная; 45 баллов и более – высокая	15	15	15	15	15	15
2	Среднее значение	50,7		44,0	48,7	52,6	45,2	47,5	52,2
3	Стандартное отклонение	11,3		10,5	13,65	11,7	9,92	13,63	11,76

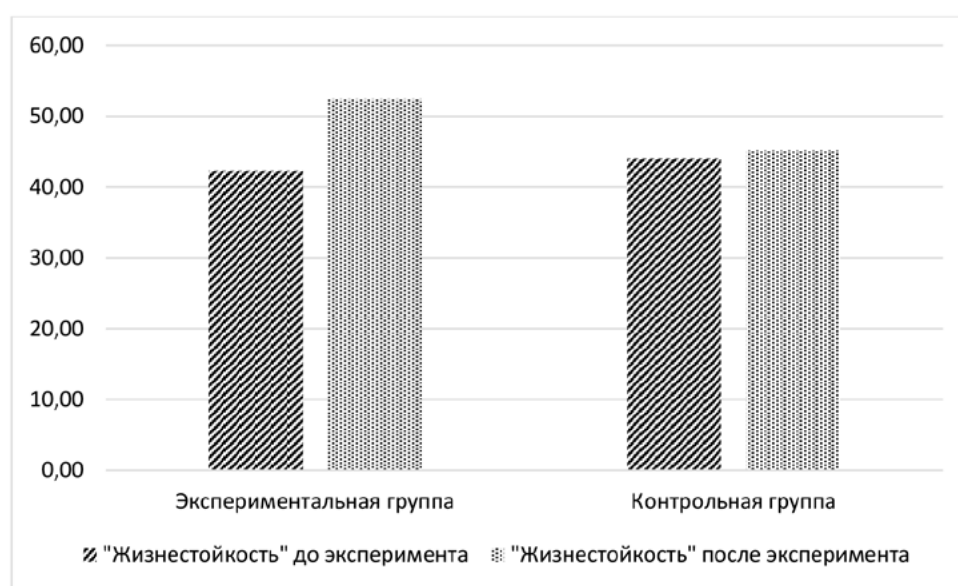


Рис. 1. Среднее значение для «жизнестойкости»

Развитые воля, самодисциплина, стрессоустойчивость, креативность помогут справляться с трудными ситуациями и находить выходы из сложных ситуаций.

Особенности энергетического бизнеса, особенно нефтегазовой отрасли, которые необходимо иметь в виду при анализе рассматриваемых процессов заключаются в следующем:

- относительно давно возникшая отрасль с устоявшимися «традициями», правилами, «обычаями»;
- восприимчивая к новым технологиям, инновациям;
- характерны сложные технологические процессы;
- крупное капиталоемкое производство;
- специфические активы;
- стремление к интеграционным процессам; концентрация и централизация капитала, возможность серьезных инвестиций;
- олигополистическая или монополистическая структура отрасли;
- существенное государственное вмешательство в части ценообразования и налогообложения;
- достаточно высокая норма прибыли, чтобы быть привлекательной отраслью для инвесторов и рабочей силы, несмотря на высокую волатильность цен;
- стабильность, надежность, относительно высокий уровень оплаты труда как факторы, привлекающие рабочую силу;
- в России, как лидирующая отрасль экономики, аккумулирует лучшую часть трудовых ресурсов страны (именно с точки зрения качества человеческого капитала);
- низкий уровень текучести персонала, способствующий накоплению специфического человеческого капитала, который представляет ценность только в данной отрасли.

Вышеуказанная особенность человеческого капитала в энергетическом бизнесе, связанная с накоплением ярко выраженного специфического человеческого капитала, отражает как сильную, так и слабую его сторону. С одной стороны, этот человеческий капитал идеально подходит для работы в отрасли, с другой – отсутствует приток нового персонала, несущего знания и информа-

цию из смежных отраслей; у работников не формируется навык адаптации к новому, неизвестному.

Соответственно важным элементом в создании системы управления человеческим капиталом в данной сфере должна быть работа по повышению такой личностно-деловой компетенции как стрессоустойчивость, потому что, как правило, именно эта характеристика, чрезвычайно востребованная в современных условиях, будет низко развита в условиях специфического человеческого капитала.

Очевидно, что рост и накопление человеческого капитала должны происходить не только в части развития стрессоустойчивости, но и по целому ряду других качеств. При этом основной фокус внимания должен быть направлен на оценку и развитие следующих личностно-деловых компетенций:

- 1) ответственность (самостоятельность, умение руководить);
- 2) коммуникабельность (умение договариваться, выстраивать «границы»);
- 3) обучаемость (адаптивность, гибкость, восприимчивость);
- 4) стрессоустойчивость (умение достаточно быстро адаптироваться к быстро изменяющейся среде)
- 5) внимательность (умение концентрироваться и держать фокус).

Выводы

Инновационным методом управления человеческим капиталом в современных условиях риска, неопределенности, нестабильности, усиленных пандемией Covid-19, является управление по личностно-деловым (некогнитивным) компетенциям в дополнение к традиционному управлению через накопление профессиональных (когнитивных) компетенций.

В энергетическом бизнесе формируется ярко выраженный специфический капитал, требующий внимания с точки зрения управления и накопления в нем такой личностно-деловой компетенции как стрессоустойчивость.

На основании результатов научно-экспериментальной работы на тему «Возможности коррекции представлений о себе и мире техниками арт-терапии» выдвинута новая гипотеза,

требующая дополнительных, лонгитюдных исследований и заключающаяся в следующем:

– успех и эффективность функционирования любой фирмы определяется не просто качеством, уровнем развитости ее человеческого капитала, но конкретно – уровнем развития личностно-деловых компетенций;

– заниматься развитием и накоплением личностно-деловых качеств важнее, чем профессиональных, при всей ценности последних;

– развитые личностно-деловые качества будут неизбежно вести к развитию, повышению качества профессиональных компетенций по принципу эффекта мультипликатора.

Гипотеза представляется важной и ценной с точки зрения дальнейшей работы с ней, продолжения исследований в этом направлении.

Автор выражает благодарность в написании статьи к.псих.н. В.Н. Выходцевой.

Библиографический список

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. Премия за специальный стаж в России: возвращение к теме // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 20. № 4. С. 553-587.
2. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? препринт WP3/2012/06. М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. 76 с.
3. Коваль О.В. Инновационные методы управления производственными отношениями и человеческим капиталом // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Т.10. № 11А. С. 372-379.
4. Коваль О.В. Искусство жить экономически: проблемы экономического взросления // Экономические стратегии. 2019. Т. 21. № 5 (163). С. 82-89.
5. Коваль О.В. Использование метода средних издержек в государственном регулировании естественных монополий: дис. ... докт. экон. наук. Новороссийск, 2004. 178 с.
6. Коваль О.В. Управленческая экономика: учебно-методическое пособие. М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, 2015. 53 с.
7. Хекман Дж. Политика стимулирования человеческого капитала // Теоретические и прикладные исследования. 2011. № 3. С. 73-137.
8. Art therapy and health care / edited by Cathy A. Malchiodi. New York; London: Guilford press, 2013. 388 p.
9. Baierlein F., Masuch J., Gosch M., Singler K. Art therapy as non-pharmacological approach in chronic pain. Zeitschrift Fur Gerontologie Und Geriatrie. 2019. Vol. 52. No. 2. P. 200.
10. Bilgin E., Kirca O., Ozdogan M. Art Therapies in Cancer – A Non-negligible Beauty and Benefit. Journal of Oncological Sciences. 2018. Vol. 4. No. 1. P. 47-48.
11. Bornay Barrachina M. et al. Employment relationships and firm innovation: the double role of human capital. British Journal of Management. 2012. Vol. 23. №. 2. P. 223-240.
12. Cabello-Medina C., López-Cabrales Á., Valle-Cabrera R. Leveraging the innovative performance of human capital through HRM and social capital in Spanish firms. The International Journal of Human Resource Management. 2011. Vol. 22. №. 04. P. 807-828.
13. Cho J.M., Lee K. Effects of motivation interviewing using a group art therapy program on negative symptoms of schizophrenia. Archives of Psychiatric Nursing. 2018. Vol. 32. No. 6. P. 878-884.
14. Dakhli M., De Clercq D. Human capital, social capital, and innovation: a multi-country study. Entrepreneurship & regional development. 2004. Vol. 16. №. 2. P. 107-128.
15. Kianto A., Sáenz J., Aramburu N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. Journal of Business Research. 2017. Vol. 81. P. 11-20.
16. Nieves J., Quintana A. Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital. Tourism and Hospitality Research. 2018. Vol. 18. №. 1. P. 72-83.