

Человеческий капитал как фактор эффективного управления

Научный руководитель – Скоробогачкий Вячеслав Васильевич

Петкова Тамара Алексеевна

Аспирант

Уральская академия государственной службы при Президенте РФ, Екатеринбург, Россия
E-mail: tompet@mail.ru

Низкая эффективность управления не только создает препятствия для экономического роста, переходу экономики на рельсы постиндустриального развития, но и является одной из причин кризиса, приобретающего с течением времени системный характер, охватывающего, помимо экономики, социальную сферу, культуру и политику. Современное общество представляет собой чрезвычайно сложную, многоуровневую, динамическую систему, в рамках которой на каждом уровне осуществляются разнонаправленные процессы, протекающие с различной скоростью. Если допустить, что общество могло бы существовать обособленно от государства, то оно находилось бы в состоянии, близком к хаосу, в броуновском столкновении неупорядоченно движущихся и непрерывно сталкивающихся элементов-частиц. Такое общество было бы системой, быстро приходящей к состоянию, которое в термодинамике носит название «тепловой смерти». В глобализованном мире управление обеспечивает целостность сложных социальных систем, согласованный характер взаимодействия их составных частей. Вхождение России в этот мир настоятельно требует обновления системы управления, а запаздывание или отставание в этом деле ведут к возникновению застойных и кризисных явлений в различных областях жизни общества.

Индикатором несоответствия устройства и функционирования системы управления требованиям современности является ее слабая социальная чувствительность [1, с. 6, 12], почти запрограммированное равнодушие к запросам социальных субъектов среднего и малого масштаба. Доминирование в оценке эффективности управления критериев узко-экономического характера в современных условиях имеет следствием возрастание роли бюрократии. Здесь имеется в виду не тенденция к централизации управления, но нечто обратное - фактическое присвоение управленческим аппаратом ранее не свойственных ему властных полномочий. На федеральном уровне это вызывает резкий рост асимметрии в отношениях между центром и периферией, дезинтеграцию связей внутри обществом и, в конечном счете, значительно повышает «риски подмены общесоциальных ориентиров групповыми и корпоративными интересами различных объединений бюрократов, бизнесменов и политиков» [1, с. 17]. Отмеченное в послании Президента (2008 г.) всемогущество государственной бюрократии, проявляющееся в разрастании коррупции, которая называется в послании «врагом номер один демократического общества» [2], является тормозом в деле модернизации политической и экономической систем в стране.

В рамках сложившейся системы управления цели социального развития являются навязанными, неорганичными для нее, выполняемыми под внешним давлением. Соответственно, возникает несоответствие между экономическими целями управления и социальной справедливостью, возрастает эрозия этических норм и дисфункция регуляторов в управлении [1, с. 36, 37]. Поэтому речь должна идти не о повышении качества управления, а об отказе от административно-бюрократической модели управления в пользу сервисной, о смене парадигмы управления [3, с. 146]. Для сервисного управления характерно повышенное внимание к так называемым современным отраслям социальной системы (здравоохранение, социальные расходы, образование, фундаментальная наука), по сравнению

с традиционными. Причем, это вызвано не гуманитарными целями, а стремлением повысить конкурентоспособность национальных экономик в условиях глобализации [1, с. 30].

Важное следствие обновления парадигмы управления и роста финансирования социально-гуманитарной сферы - формирование человеческого капитала. С точки зрения В.А. Мау, выбор человеческого капитала в качестве национального приоритета, во-1-х, образует возможность преодоления раскола общества, порожденного событиями 1990-х г.г., во-2-х, свидетельствует об осознании постиндустриального характера задач, которые стоят перед страной, и, в-3-х, является знаком перехода к модели развития, обращения к будущему, а не к прошлому в поисках ответа на проблемы [4, с. 114-115]. Можно предположить, что качество, эффективность управления также обусловлены уровнем использования человеческого капитала в деятельности системы управления.

Помимо повышения качества работы, формирование человеческого капитала приводит также к росту рефлексивности системы управления. Под ней понимается способность системы (1) к переработке больших объемов информации, поступающей из внутренней и внешней среды, (2) сопоставлению ее с образцами (как технологического, так и ценностного характера) и приоритетами деятельности и (3) формулированию оценок, на основе которых возможна корректировка целей, задач и параметров функционирования системы, ее перенастройка в свете изменения ситуации. Существует правило, согласно которому *«система с низкой рефлексивностью по определению не может быть эффективной»*. С нашей точки зрения, именно формирование человеческого капитала в организациях, которые относятся к государственной службе, является важным фактором перестройки их деятельности в тех направлениях, которые характеризуют новую систему управления [5, с.152-153].

Общим итогом этой перестройки должно стать повышение социальной чувствительности этой системы, ее способности быть самонастраивающимся, рефлексивным, гибким инструментом социальной политики, нащупывающим болевые точки в жизни общества и определяющим постоянно обновление повестки дня. Это - ключевой момент нового управления, сочетающего в себе элементы контроля и регулирования «сверху» и контроля и инициативы «снизу».

Источники и литература

- 1) О.В. Гаман-Голутвина, Л.В. Сморгунов, А.И. Соловьев, Р.Ф. Туровский. Эффективность государственного управления в Российской Федерации в 2008 году / Доклад Института общественного проектирования / МГИМО (У) МИД РФ, С.-ПбГУ, МГУ им. М. В. Ломоносова, ГУ-ВШЭ, 2008. – 86 с.
- 2) Послание Президента России Д. Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации // «Российская газета» – Неделя, № 4787 от 6 ноября 2008 г.
- 3) Мау В.А. Человеческий капитал: вызовы для России // Вопросы экономики. 2012, № 7. – С. 114-132.
- 4) Соболев Н.А. Модель эффективности государственной службы в России: проблема рефлексии // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012, № 4. – С. 177-193.