
ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО ДЕПОЗИТАРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Пономаренко Егор Евгеньевич,

доктор экономических наук, доцент кафедры прикладной экономики и управления персоналом Кубанского государственного университета; 2450340@gmail.com

Борисов Сергей Алексеевич,

кандидат экономических наук, доцент кафедры прикладной экономики и управления персоналом Кубанского государственного университета; kaf224@yandex.ru

В статье рассматривается инновационный подход современного этапа развития трудовых ресурсов, реализации человеческого капитала. Сбалансированное решение проблем, связанных с активизацией человеческого капитала предполагает использование системно-функционального подхода к категории человеческий капитал, что способствует рассмотрению комплекса явлений и процессов.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационное развитие, управление инновациями.

Использование системно-функционального подхода к рынку труда способствует рассмотрению комплекса явлений и процессов, а также их связи с прочими явлениями и элементами внешней среды. Комплекс мер по регулированию рынка труда правомерно подчинять реализации ключевой цели системы – достижению состояния равновесия. Уровень государственного участия в регулировании системы рынка труда зависит от устойчивости системы, так как при повышении способности системы рынка труда к самонастройке ослабевает потребность в его государственном регулировании. Рынок труда как составной элемент рыночной системы хозяйствования выступает социально-экономической системой, выражаемой совокупностью элементов (индивидов и институтов), реализующих распределение, обмен и потребление рабочей силы, а также взаимосвязь между ними.

Изучению методологических проблем системно-функционального подхода научное экономическое сообщество уделяет внимание с середины XX столетия, поскольку социумом было осознано, что индивид взаимодействует не с изолированными объектами, вещами, процессами или явлениями,

а с их комплексами. Все объекты реальной действительности имеют свое предназначение или функции. Системно-функциональный подход широко используется в методических работах и, прежде всего, требует выделения ключевых элементов в исследуемом материале и определения их функций. Суть системно-функционального подхода заключается в изучении явления в его конкретном состоянии строго и последовательно, исходя из знания целостности процесса и организации, а также рассмотрения исследуемого объекта как необходимого элемента системы [3]. Функция определяется как отношение целого к чему-либо. Системно-функциональный подход позволяет проникнуть в реальную социально-экономическую ситуацию и проанализировать само явление. Общую схему системно-функционального подхода представим на рис. 1.

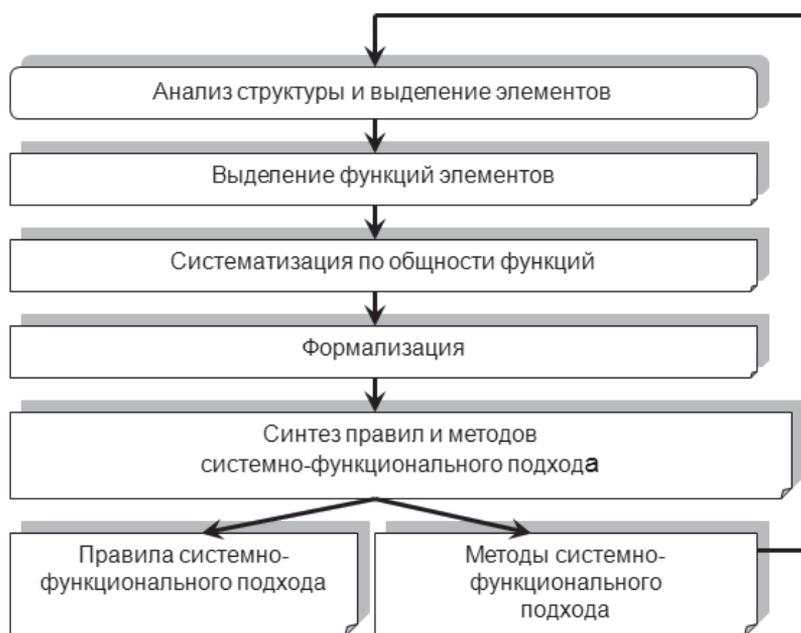


Рис. 1. Общая структура системно-функционального подхода

Выделим ряд самостоятельных в методологическом аспекте направлений системно-функциональных исследований:

- создание универсальных теоретических конструктов;
- разработка специализированных методологических подходов к исследованию систем, ориентированных на изучение отдельных типов систем и их аспектов;
- совершенствование инструментария, обеспечивающего утилитарное решение задач управления многоаспектными процессами и явлениями.

В современной экономической литературе представлены разнообразные подходы к описанию ключевых принципов и содержания рассмотренных нами направлений системно-функциональных исследований. На наш взгляд, основной задачей системно-функционального подхода выступает

обоснование понятий, методов и принципов системных исследований на уровне общенаучной методологии. Системно-функциональный подход нацелен на разработку теоретико-методологических конструктов систем и управления данными системами, включающими человеческий фактор как фактор причинно-следственной связи [5]. В данном контексте системно-функциональный подход и системно-функциональный анализ призваны обеспечить базу для исследования и решения социальных, экономических, экологических и других проблем.

Отметим, что установить различие между системно-функциональным анализом и системно-функциональным подходом достаточно сложно. Одни ученые отождествляют эти понятия, другие – рассматривают понятие системно-функционального анализа через призму системно-функционального подхода [1]. По мнению В.В. Качала, системно-функциональный анализ – поэтапное введение системно-функционального подхода в решение политических, социально-экономических, технологических и других задач в различных сферах человеческой деятельности [3]. Мы согласны с В.А. Валентиновым в том, что для уточнения дефиниции «системно-функциональный анализ» необходимо учитывать дуалистичность его определения. С одной стороны, – это методология реализации системно-функционального подхода к подготовке и обоснованию решения определенной задачи, а с другой, – процесс и результат данной подготовки [5]. В.Н. Волкова и А.А. Емельянов, проанализировав типичные черты совокупной схемы системно-функционального подхода, предлагают рассматривать системно-функциональный анализ как обусловленное сочетание этой достаточно универсальной схемы и характерного способа сопоставления альтернативных вариантов решения задач [5]. На наш взгляд, корректно утверждение И.В. Блауберга о том, что системно-функциональный подход к проблеме необходимо рассматривать через призму подхода к проблеме как к системе. Применяя методологию системно-функционального подхода для решения прикладных задач, необходимо использовать весь спектр методов научного исследования, объединяющих в себе как традиционные методики исследования, так и методики, характерные лишь для системно-функционального подхода (рис. 2).

В процессе развития системно-функционального подхода был разработан и апробирован на практике метод ветвления «дерева целей». Сущность метода ветвления заключается в многоцелевом функционировании системного объекта реальной действительности для достижения конечных результатов. Ключевая цель системы – обеспечение ее эффективного функционирования. При этом каждая система состоит из подсистем, имеющих свои цели функционирования [3].

Ключевую роль в формировании целей и вектора их достижения играют потребности общества в целом или его отдельных составляющих, в частности. Классификацию целей сложной социальной системы проиллюстрируем с помощью рис. 3.

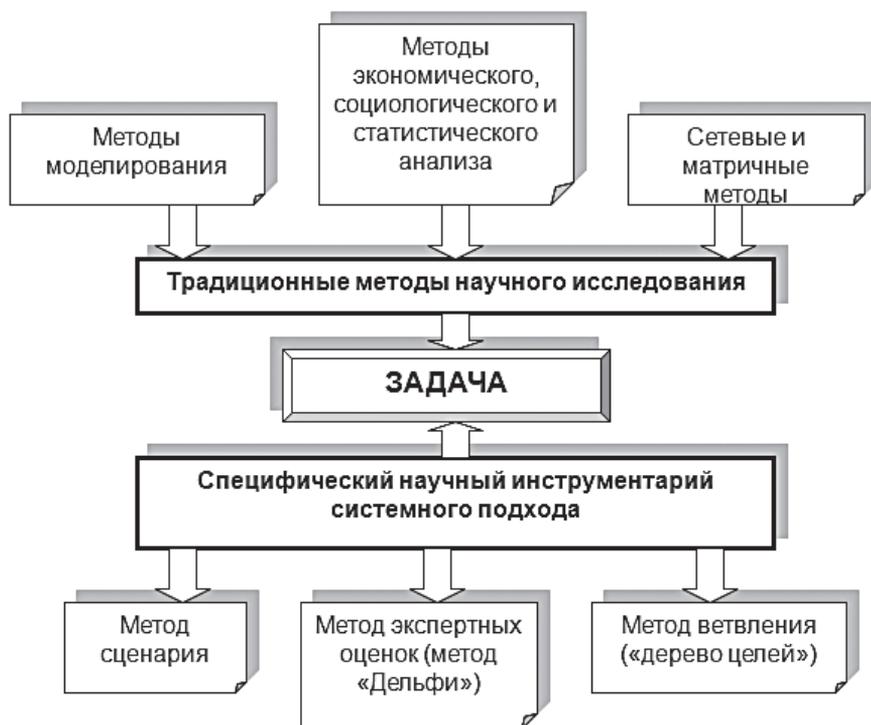


Рис. 2. Системно-функциональный подход к решению прикладных задач



Рис. 3. Иерархия целей сложных социальных систем (фрагмент)

На начальной стадии исследования необходимо дать определение системы регулирования рынка труда и выявить ее целевые установки. Система

регулирования, как всякая система, включает определенный набор составных элементов, компонентов или подсистем.

По нашему мнению, любой объект или явление необходимо рассматривать не с позиций статичных образований, а преимущественно как систему, развивающуюся во времени и пространстве.

Ситуация, формирующаяся на рынке труда, определяется взаимовлиянием внешних и внутренних факторов. Факторы, не зависящие от объекта управления и на трансформацию которых он не имеет влияния, мы относим к внешним факторам. По нашему мнению, к внешним факторам корректно отнести: экономические, демографические, политико-правовые, институциональные, экологические и временные.



Рис. 4. Иерархия целей сложных социальных систем (фрагмент)

К внутренним факторам применительно к рынку труда или его составляющим, по нашему мнению, правомерно относить духовно-нравственные и социально-психологические факторы. Ситуация на рынке труда постоянно меняется в связи с трансформацией внутренних и внешних факторов. Предложенный нами подход к регулированию рынка труда (рис. 4) позволит дать теоретико-методологическое обоснование эффективизации функционирования рынка труда любого иерархического уровня, трансформирующегося под воздействием внешних, внутренних факторов, а также фактора времени.

Список источников

1. Bogoviz A.V. Motivation of Staff in the Corporate Sector Industry [текст] / A.V. Bogoviz, G.G. Vukovich, T.G. Stroiteleva // World applied sciences journal. – 2013.
2. Bogoviz A.V. Study of Regional Labor Market Based on Factor Analysis [текст] / A.V. Bogoviz, G.G. Vukovich, T.G. Stroiteleva // World applied sciences journal. – 2013.
3. Вукович, Г.Г. Особенности социально-трудовых отношений в России [текст] / Г.Г. Вукович, А.А. Бухтаяров // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – №1. – С. 106.
4. Вукович, Г.Г. Повышение конкурентоспособности предприятия как результат эффективизации его кадровой политики [текст] // Г.Г. Вукович / Вестник Ростовского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ). – 2009. – № 9. – С. 105.
5. Строителева, Т.Г. Повышение мотивации труда в холдинговых компаниях : монография [текст] / Т.Г. Строителева. – СПб.: Азбука, 2004. – 160 с.
6. Строителева, Т.Г. Рынок труда инвестиционно-привлекательного региона: особенности его функционирования в современных посткризисных условиях [текст] / Г.В. Деружинский, Т.Г. Строителева // Экономика устойчивого развития. – 2012. – № 9. – С. 79 – 83.

INNOVATIVE APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL METHODOLOGICAL DEPOSITORY

Ponomarenko Egor Evgenievich,

Dr. Sc. of Economics, Associate Professor of the applied economics and personnel management department, Kuban State University; 2450340@gmail.com

Borisov Sergey Alexeevich,

Ph.D. of Economics, Associate Professor of the applied economics and personnel management department, Kuban State University; kaf224@yandex.ru

This paper presents innovative approach of modern stage of labor forces development, realization of the human capital. Balanced resolution problems with activation of the human capital assume use of system and functional approach to category the human capital that promotes consideration of a complex of the phenomena and processes.

Keywords: human capital, innovation development, innovation management.