

Т.Р.Ханнанова

Башкирский государственный аграрный университет, Уфа (E-mail: p_soloschenk@mail.ru)

Деловая репутация работника как фактор модернизации Российской Федерации: философско-правовые аспекты

В статье показаны необходимость модернизации социально-экономического развития России, поиск ее средств. Определено, что важнейшим инструментом модернизации является деловая репутация работника. Рассмотрены системные средства обеспечения формирования и развития деловой репутации человека в России в современных условиях. Автором аргументирован тезис о возрастании роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития государства.

Ключевые слова: работник, работа, труд, человеческий капитал, конкурентоспособность человека, репутация, система управления, экономика страны, государство и общество.

Современный этап развития России характеризуется переходом к инновационному социально-ориентированному типу развития, который предполагает возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. Программные документы государства значительное внимание уделяют развитию человеческого капитала России, справедливо придавая ему ведущее значение среди факторов, способствующих достижению стратегической цели государства и общества — улучшению качества жизни населения. Решение целого комплекса задач модернизационного развития предусматривает системные преобразования человеческого потенциала, направленные на развитие конкурентоспособности человеческого капитала и рабочей силы.

Решение задачи развития конкурентоспособности человеческого капитала предполагает совершенствование всех его составляющих (элементов). В научной литературе не сложилось единого мнения о том, что есть человеческий капитал и какова его структура, какие элементы объективно должны включаться в состав человеческого капитала, и как они соотносятся, взаимодействуют друг с другом, какое взаимное влияние они оказывают, в совокупности входя в состав человеческого капитала. Разрешение этой проблемы имеет большое теоретическое и практическое значение. Не зная истинную структуру и содержание человеческого капитала, невозможно качественно управлять им и в полной мере использовать возможности всех его составляющих в целях эффективного и устойчивого развития страны.

К сожалению, величина человеческого капитала, в том числе и человеческого капитала работников, не включена в число индикаторов социально-экономического развития хозяйствующих субъектов, муниципальных образований, субъектов РФ и в целом государства. При этом названный индикатор несет важную информационную нагрузку. Сведения о его величине, параметры этого индикатора — это необходимая составляющая для принятия управленческих решений на всех уровнях, справедливой оценки бизнеса и достойной оплаты труда работников. В частности, переход с 1 января 2009 г. на новую систему оплаты труда работников бюджетной сферы также выдвигает пока нерешенную проблему увязки качества труда с адекватностью размера стимулирующих выплат за него. Каждая организация разрабатывает свои индикаторы и шкалы оплаты труда, чаще всего не учитывающие комплексный подход к оценке деловой репутации работников, которые, в конечном счете, не всегда получают справедливую оценку своего труда из-за субъективизма работодателей. Работодатель же должен принимать решения о величине стимулирующей выплаты работнику, основываясь не только на своем субъективном мнении, но и на оценке человеческого капитала данного работника с учетом его деловой репутации.

Обратимся к некоторым сложившимся, получившим признание в социальных науках взглядам на человеческий капитал. Этот термин стал использоваться отечественными учеными в конце XX в. и все более активно применяется в современных исследованиях. Так, Б.Генкин определяет человеческий капитал как совокупность качеств, определяющих производительность и могущих стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества [1;52]. В.Щетинин полагает, что человеческий капитал — это имеющийся у каждого человека запас знаний, способностей и мотиваций [2;42]. М.Колосницына [3;88] и А.Мазин [4;196] сводят это понятие к воплощенной в человеке способности приносить доход. А.Щербakov полагает, что человеческий капитал — это уровень квалифи-

кации работника, включая его образование, опыт работы, врожденные способности и талант [5;305]. Я.Фитценц рассматривает человеческий капитал как комбинацию трех факторов: 1) качеств, которые человек привносит в свою работу; 2) способности человека учиться; 3) побуждение человека делиться информацией и знаниями [6;14]. Б.Корнейчук определяет понятие человеческого капитала как систему личностных качеств работника, воздействующих на его продуктивность, т.е. способность создавать полезные продукты (блага) [7;121].

Представленные выше точки зрения показывают, что единства на понимание человеческого капитала и его составляющих во взглядах ученых не наблюдается. Однако при этом в большинстве исследований данного вопроса, к сожалению, исходят из посылки о том, что человеческий капитал содержит определенное ограниченное количество структурных элементов (качеств человека; его знаний; способностей и мотиваций; способностей приносить доход; создавать полезные блага; уровня квалификации; образования; здоровья; опыта работы; таланта; врожденных способностей; побуждений и мн. др.).

На наш взгляд, человеческий капитал — явление, гораздо более многогранное, чем это представляется в имеющихся научных публикациях; настолько многогранное, насколько многогранен сам человек как его носитель, воспроизводитель, источник. Человек — вот объективная основа многогранности человеческого капитала и полиструктурности его строения, а полиструктурное, сложное строение и содержание человеческого капитала предопределяют, в свою очередь, его многомерность.

Каждый новый этап социально-экономического развития страны, особенности ее места, роли и значения в глобализирующейся экономике, объективные процессы информатизации, нарастающие экономический и экологический кризисы, национальные, культурные, демографические, миграционные, природные, географические и многие другие факторы в каждый конкретный момент времени позволяют выявлять новые, ранее не обращавшие на себя внимания составные элементы человеческого капитала.

Следует отметить, что роль человеческого капитала особенно возрастает в период кризисов, в частности, в условиях современного мирового кризиса. Причем возрастание значимости человеческого капитала в сложных ситуациях происходит на всех уровнях, особенно на уровнях государственного, муниципального и корпоративного топ-менеджмента, который в целях выхода их кризисной ситуации и сохранения управляемости социально-экономическими и бизнес-процессами вынужден принимать нестандартные инновационные решения, брать на себя повышенную ответственность за результаты принимаемых решений, а порой переходить на «ручное» управление экономикой и социальной сферой. В свою очередь кризис предъявляет повышенные требования к знаниям, умениям, навыкам, профессиональным и личностным качествам, мотивационным характеристикам участников кризисных процессов, а именно к их человеческому капиталу. В ситуации нестабильности, массовых сокращений рабочих мест, возрастания напряженности на рынке труда от качества, величины и конкурентоспособности человеческого капитала зависит очень многое, прежде всего будущее каждого работника, семьи, коллективов и государства в целом.

Особое значение в этих условиях принадлежит деловой репутации работника — как одному из элементов человеческого капитала. Понятие деловой репутации работника — новое в практике научного общения, но всегда существовавшее фактически в процессе труда. Под деловой репутацией работника понимается мнение работодателя, трудового коллектива работника, других заинтересованных лиц или экспертов о профессионально важных и личностных качествах работника, врожденных или приобретенных в процессе учебы и работы, базирующееся на научно обоснованных и нормативно признанных методиках.

Повышение конкурентоспособности человеческого капитала является одним из путей модернизации социально-экономического развития России и основой перехода нашей страны на инновационный путь развития.

Государство заинтересовано в повышении конкурентоспособности человеческого капитала. Это следует из анализа комплекса программных документов государства. В ежегодных Посланиях Федеральному собранию РФ президент России не только ставит системную задачу формирования новой личности, обладающей человеческим потенциалом, который обеспечивал бы ей востребованность как на отечественном, так и на международном рынке труда, но и намечает пути решения этой задачи. Речь идет о необходимости воспитания поколения свободных, образованных, творчески мыслящих граждан. В Посланиях подчеркивается, что проводимая в стране модернизация — это не самоцель. Она рассматривается как инструмент создания условий для раскрытия способности детей и молоде-

жи. Реализация важнейших направлений модернизации страны, по нашему мнению, в руках молодежи. Поэтому забота о будущих поколениях — это самые надежные, умные и благородные инвестиции. Дух новаторства, желание делать что-либо новое, дерзость мысли — все это сегодня очень нужно нашей стране и ее партнерам по экономическому сотрудничеству на евразийском пространстве. Названные политические приоритеты находят свою реализацию в деятельности органов исполнительной власти, бизнес-структур, трудовых коллективов, учреждений высшего и среднего образования.

Так, разработанная Министерством образования и науки РФ Концепция развития научно-исследовательской и инновационной деятельности в российских вузах в основу их кадровой политики фактически кладет принцип целевой поддержки наиболее продуктивных преподавателей, подлинную конкурентность при замещении вакантных должностей, а также дифференциацию заработной платы в зависимости от их конкретных профессиональных и личностных достижений и качеств. В ряде регионов России, в частности в Республике Башкортостан, внедряется система ключевых показателей эффективности (KPI- Key Performance Indicators) деятельности 13 министерств и 4 госкомитетов, а также высших должностных лиц. В отношении сотрудников корпоративных структур такая практика введена за рубежом и отчасти в России. Ключевые показатели эффективности все более широко используются в разработке систем оплаты труда, определении ценности должности (рабочего места) и самого работника, при осуществлении эффективного подбора кадров, разработке альтернативных схем вознаграждения и мотивирования. Идеи увязки ценности работников с их функционированием в системе социально-трудовых отношений, разработки методик оценки профессиональных, личностных и общекультурных качеств, деловой репутации работников прозвучали ранее в работах российских ученых [см.: 8–10] и оказались созвучными государственным решениям в области развития человеческого капитала и складывающейся корпоративной и вузовской практике.

Отметим положительный опыт работы региональных образовательных систем по формированию новой личности, росту ее человеческого капитала в рамках цепочки «школа–вуз–работодатель» путем применения инновационной методики формирования, развития, защиты и оценки деловой репутации учащихся, студентов и выпускников [11].

Внедрение и применение современных методик в учебно-воспитательный процесс требует новых подходов к регулированию образовательной деятельности. В этой связи особый интерес вызывает бурно обсуждаемый общественностью проект федерального закона об образовании. Анализ его текста показывает, что, к сожалению, он слабо нацелен на воспитание, выявление и поддержку одаренных, способных, талантливых детей и их преподавателей. Таким образом, инициативы образовательных учреждений, преподавательского состава и учащихся, направленные на формирование и развитие их высокой деловой репутации, фактически остаются без законодательной поддержки и являются благими пожеланиями. Обсуждаемый проект практически не увязан с названной нами Концепцией развития исследовательской и инновационной деятельности в российских вузах, а также с теми масштабами задачами по воспитанию новой личности, созданию школы будущего и общенациональной системы поиска и поддержки талантливых детей, которые обозначены в Послании президента РФ Федеральному Собранию от 30 ноября 2010 г. Нормы, касающиеся формирования и развития высокой деловой репутации образовательных учреждений, преподавателей, учащихся и выпускников, по нашему мнению, должны найти достойное место в законе об образовании.

Особое значение в формировании новой личности принадлежит деловой репутации человека. К сожалению, ее роль в развитии человеческого капитала до сих пор недооценивается. Недооценка человеческого капитала ведет к недостоверной, порой заниженной оценке рыночной стоимости предприятий, а также экономического потенциала страны в целом. Мы полагаем, что его бизнес-оценка в целом в России существенно занижена не только за счет искусственно определяемой стоимости земель (без учета их стратегического значения для продовольственной безопасности страны), но и за счет, прежде всего, исключения из бизнес-оценки экономического потенциала его самой дорогой и важной составляющей — человеческого капитала, который никто никогда не рассчитывал, но который можно и нужно оценивать. Есть также отрасли экономики, где доля человеческого труда всегда будет высока (например, сфера разработки высоких технологий, сельское хозяйство и т.д.). Поэтому нельзя сбрасывать со счетов работников с их мощным потенциалом здоровья, образования, мотивации к труду, опыта работы, а также деловой репутации. Последняя представляет собой многоаспектное, многогранное явление. Ее можно рассматривать как:

- 1) один из динамично развивающихся элементов, производных от базовых (здоровья, опыта работы, образования, мотивации к труду), составляющих человеческий капитал;
- 2) благо, принадлежащее человеку, его право на положительное мнение о его достижениях;
- 3) представление (мнение) окружающих о профессиональных, личностных и общекультурных качествах человека, опирающееся на научно обоснованные, нормативно утвержденные методики оценки;
- 4) специфический, ранее не известный объект социальной защиты.

Определяющей характеристикой деловой репутации является ее системность. По нашему мнению, деловая репутация человека представляет собой комплекс общественных отношений, складывающихся по поводу мониторинга, оценки, управления, социальной защиты, а также правового обеспечения формирования и развития профессионально и социально важных, личностных и общекультурных качеств человека.

Система оценки деловой репутации выпускников может быть с успехом использована в области модернизации системы образования, которая требует постоянного обновления технологий, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Оценка деловой репутации вполне может быть использована в целях конкурсного выявления и поддержки лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике, в выявлении и поддержке одаренных детей и талантливой молодежи, в формировании механизмов оценки качества образовательных услуг. Большое значение имеет оценка деловой репутации в обеспечении прозрачной, объективной системы оценки индивидуальных образовательных достижений учащихся. Особенно это важно в условиях двухуровневой системы высшего образования. Перспективно использование оценки деловой репутации в разработке и внедрении новых систем оплаты труда на всех уровнях образования как основы для заключения эффективных контрактов, а также в общественно-профессиональной сертификации выпускников образовательных программ. Мы полагаем, что система деловой репутации может быть применена и в создании новых программ развития персонала. Так, в Башкирском государственном аграрном университете личные достижения преподавателей в наиболее перспективных для вуза областях деятельности становятся основой показателей для определения рейтинга ППС по итогам работы за год, а результаты рейтинга напрямую влияют на размер заработной платы ППС.

Системными средствами обеспечения формирования и развития деловой репутации человека в Российской Федерации могли бы стать:

- 1) разработка и принятие системы нормативных актов федерального, регионального, муниципального, локального и индивидуального уровней регулирования, направленных на защиту деловой репутации человека (особенно в процессе труда), рассматривающих ее как объект, который следует развивать, поддерживать, защищать, как существенное условие трудовых договоров;

- 2) разработка и внедрение технологий, позволяющих создавать и поддерживать в актуальном состоянии федеральные, региональные, муниципальные, локальные базы данных по лицам, имеющим высокую деловую репутацию в разрезе отраслей, приоритетных направлений деятельности, территорий, компетенций, профессиональных достижений. Особенно важно в настоящее время иметь и эффективно использовать базы данных по лицам, обладающим высокой деловой репутацией в сфере создания и внедрения новейших медицинских, энергетических, информационных технологий, космических и телекоммуникационных систем.

Без активного участия в этой работе всех органов власти, предпринимательского, научного и экспертного сообщества не обойтись. Нужно в государственном масштабе организовать целенаправленный поиск таких специалистов и создать систему доступа и использования информации о них для реализации приоритетных проектов;

- 3) формирование и развитие высокой деловой репутации работников в рамках национальной доктрины развития человеческого капитала. Мы полагаем, что деловая репутация работника является составной частью человеческого капитала и пронизывает все его структурные элементы. Человеческий капитал, в свою очередь, представляет собой важную часть экономики России, что подтверждается тем, что разделы о развитии человеческого капитала нашли свое отражение в стратегических документах государства. В частности, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г., утвержденной Правительством РФ 17 ноября 2008 г., и в Концепции Стратегии социально-экономического развития регионов Российской Федерации. Таким образом, деловую репутацию работника следует рассматривать как один из новых эффективных инструментов развития экономики страны;

4) широкое внедрение методик формирования, развития, оценки и защиты деловой репутации работников в бизнес-оценку компаний. Положительная деловая репутация работников увеличивает стоимость бизнеса и представляет собой пока еще слабо задействованный потенциал роста капитализации российских компаний. Соответственно возникает необходимость разработки новых методик независимой стоимостной оценки компаний, учитывающих стоимость деловой репутации работников и их человеческого капитала;

5) формирование системы управления человеческим капиталом, а в ее составе и системы управления деловой репутацией работников. Это становится особенно актуальным в эпоху экономики знаний. Основной целью системы управления деловой репутацией является качественное изменение человеческого капитала компании, отрасли, территории, региона, страны в целом в соответствии с теми индикаторами здоровья, образования, культуры, мотивации, качества рабочей силы, которые заложены в стратегии социально-экономического развития России. Кроме того, управление деловой репутацией работников является основой управления репутацией компании. Минимизация репутационных рисков на сегодня представляет собой острую проблему современного бизнес-сообщества. В этой связи особое внимание в системе управления деловой репутацией работников следует уделять управлению деловой репутацией руководителей, лидеров компаний. Формирование и поддержание высокой деловой репутации топ-менеджмента является одной из стратегических задач развития компаний;

6) включение общественных отношений по поводу формирования, развития, защиты, мониторинга и оценки деловой репутации работников в систему социально-трудовых отношений. Последние усложняются в связи с развитием социально-экономических процессов, появляются новые виды указанных отношений. Отношения по поводу деловой репутации работников должны рассматриваться как социально-трудовые. Именно социально-трудовой характер отношений по поводу деловой репутации и предопределяет нормативную основу и методы их регулирования, механизмы социальной защиты деловой репутации работников, содержание условий трудовых и коллективных договоров о деловой репутации, распределение прав и обязанностей работодателей, работников, трудовых коллективов, профсоюзов по поводу развития, поддержания, защиты и оценки деловой репутации участников социально-трудовых отношений.

References

- 1 *Genkin B.M.* The organization, regulation and wages in the industry. — Moscow: Norma, 2003 — 159 p.
- 2 *Shchetinin B.* The price of labor in Russia — is no less than // Man and labor. — 2000. — № 1. — P. 41–49.
- 3 *Kolosnitsyna M.G.* Labor Economics. — Moscow: Master, 1998. — 231 p.
- 4 *Mazin A.L.* Labor Economics. — Moscow: UNITY - DANA, 2008. — 252 p.
- 5 Labor Economics (Labor Relations) / Ed. N.A.Volgin, J.G.Odegova. — Moscow: Publishing house «Examination», 2006. — 476 p.
- 6 *Fittsents J.* Return on investment in human capital: measuring the economic value of staff; trans. from the english: [A.S.Menshikov, Y.P.Leonov]; under the general edit. of V.I.Yarmykh. — Moscow: Top, 2006. — 287 p.
- 7 *Korneichuk B.V.* Labor Economics. — Moscow: Gardariki, 2007. — 244 p.
- 8 *Dulyasova M.V., Khannanova T.R.* Social protection of the worker: life, health, business reputation. — Moscow: Publishing company «Business». — 339 p.
- 9 *Dulyasova M.V., Khannanova T.R.* Stages of formation of reputation of college graduates in the development of human capital in Russia // Oil and Gas business. — 2010. — № 2. — P. 67–70.
- 10 *Dulyasova M.V., Khannanova T.R.* Human capital is an employee: new approaches to content and assessment // FEC frames. — 2009. — № 2. — P. 22–29.
- 11 *Zgonnik L.* National doctrine of human capital development // Human Resource Management. — 2009. — № 3. — P. 78–85.

Т.Р.Ханнанова

Деловая репутация работника как фактор модернизации Российской Федерации: философско-правовые аспекты

Ресейдің әлеуметтік-экономикалық даму модернизациясының қажеттілігі оның әдіс-тәсілдерін іздеуді қажет етеді. Модернизацияның маңызды құралына қызметкердің іскерлік мәртебесі жатады. Мақалада қазіргі заман жағдайындағы Ресейдегі адамның іскерлік мәртебесінің қалыптасуы мен дамуын қамтамасыз ететін жүйелі әдіс-тәсілдер қарастырылды. Автор мемлекеттің экономикалық дамуының негізгі факторы ретіндегі адами капиталдың ролінің өсуі туралы тезисті анықтады.

T.R.Khannanova

Business reputation of the worker as the factor of modernization of the Russian Federation: philosophical and legal aspects

Necessity of modernization socially-economic development of Russia assumes search of its means. The major tool of modernization is the business reputation of the worker. In article system means of maintenance of formation and development of business reputation of the person in Russia in modern conditions are considered. The author argues the thesis of the increasing role of human capital as a key factor in economic development.

УДК 130:14.1

Л.И.Томашевская, Г.А.Мусина

Башкирский государственный аграрный университет, Уфа (E-mail: p_soloschenk@mail.ru)

Философия экономики и общая теория стоимости

В статье сформулирована философская база для определения сущности эволюции теорий стоимости. Приведен ретроспективный ряд теорий стоимости и ценообразования, в котором более поздние теории используют и развивают идеи ранних теорий. На основе содержания более развитых теорий даны критерии определения периодов эволюции теорий стоимости.

Ключевые слова: философия экономики, эволюции теорий стоимости, общая методология, метанаучный подход, концептуальная трансдукция, внутритеоретическая трансдукция, межтеоретическая трансдукция, междисциплинарная трансдукция, научно-теоретический ряд, научно-теоретический строй.

Современное состояние философии экономики свидетельствует о существовании между экономикой и философией науки некоего разрыва, следовательно преодоление последнего можно рассматривать как актуальное требование сегодняшнего дня. Поэтому нашей основной задачей стало определение философской базы для постижения сути эволюции теорий стоимости.

Интересные исследования в области общей методологии исследования научных теорий принадлежат В.А.Канке. Он разработал теорию концептуальных переходов, в ее рамках — метанаучный подход к изучению содержания наук. Метанаучный подход уделяет первостепенное внимание концептуальному устройству современных теорий, которые реализуют определенные формы перехода от одних концептов к другим. Концептуальная трансдукция выступает в трех видах: а) внутритеоретическая; б) межтеоретическая; в) междисциплинарная.

Особый интерес для нас представляет межтеоретическая трансдукция, которая реализуется, по утверждению В.А.Канке, как единство научно-теоретического ряда (проблемного ряда теорий $(T_1 \rightarrow T_2 \rightarrow T_3 \rightarrow \dots \rightarrow T_n)$) и научно-теоретического строя (интерпретационного строя теорий $(T_n \rightarrow T_{n-1} \rightarrow T_{n-2} \rightarrow \dots \rightarrow T_1)$). В проблемном ряде теорий каждая последующая концепция преодолевает некоторые проблемы предыдущей концепции. В интерпретационном строе развитые теор-