

УДК 331.108.26:005.336.4

## **БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ**

**Н.В. Пилипчук**

Тверской государственной университет, г. Тверь  
*Кафедра национальной экономики*

Рассмотрены основные принципы управления различными системами в организации в условиях формирования экономики знаний

**Ключевые слова:** *управлений системой, принципы управления, человеческие ресурсы организации, экономика знаний.*

Формирование новой экономики – экономики знаний и высоких технологий, рассматривается в нашей стране, как и во многих передовых странах мира, в качестве одного из ведущих направлений развития национальной экономики. К 2020 году по своему вкладу в валовой внутренний продукт она будет сопоставима с нефтегазовым и сырьевым секторами. При этом под экономикой знаний и высоких технологий понимаются сферы профессионального образования, высокотехнологичной медицинской помощи, науки и опытно-конструкторских разработок, связи и телекоммуникаций, наукоемкие подотрасли химии и машиностроения. Для статистических оценок используется группировка образования и здравоохранения в целом, науки и информации, секторов связи и машиностроения.

Поскольку экономика знаний рассматривается в современной науке как высший этап развития постиндустриальной экономики и инновационной экономики, закономерно, что она считается базой, фундаментом общества знаний.

Расходы на образование за счет государственных и частных источников в 2020 году должны составить 6,5–7% ВВП, на здравоохранение – 6,7–7% ВВП, что призвано обеспечить опережающее развитие человеческого потенциала. С учетом различий в паритете покупательной способности рубля и валют других стран доли расходов на образование и здравоохранение в валовом внутреннем продукте составят около 13–14%, что сопоставимо с показателями передовых зарубежных стран [1].

Развитие экономики знаний, наращивание человеческого потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций, и включает в себя вопросы повышения восприимчивости населения к инновациям – инновационным продуктам и технологиям, возможно за счет радикального расширения «класса» инновационных

предпринимателей, создания в обществе атмосферы разумного восприятия инновационных рисков. Все это требует пропаганды инновационного предпринимательства и научно-технической деятельности с целью формирования экономики знаний.

Таким образом, назрела необходимость решения научной проблемы адаптации всех ступеней системы образования для целей формирования у населения с детства необходимых для инновационного общества и инновационной экономики знаний, компетенций, навыков и моделей поведения, и формирование системы непрерывного образования.

При всей кажущейся очевидности задач по формированию новой экономики на базе экономики знаний и высоких технологий, практическая их реализация вызывает много вопросов и сопряжена с целым комплексом проблем.

Рассматривая вуз как базовую основу формирования экономики знаний, следует признать, что, во-первых, с теоретико-методологических основ управления человеческими ресурсами до настоящего времени не определены потенциальные пути решения проблемы управления человеческими ресурсами ВУЗа в условиях формирования шестого технологического уклада.

Во-вторых, до настоящего времени не сформированы концептуальные основы управления человеческими ресурсами ВУЗа с позиций формирования экономики знаний.

В-третьих, необходимо разработать кадровую политику при управлении человеческими ресурсами ВУЗа при формировании сферы экономики знаний.

В-четвертых, необходимо разработать инновационные механизмы управления персоналом ВУЗа при формировании сферы экономики знаний.

Решение поставленных задач позволит сформировать комплекс методических рекомендаций по организации работы по управлению персоналом ВУЗа при формировании сферы экономики знаний.

В этих условиях возникает необходимость исследования и систематизации базовых принципов управления человеческими ресурсами организации в условиях формирования экономики знаний.

С позиций системного подхода была сформирована иерархия принципов управления, определяющих управление человеческими ресурсами вуза в условиях формирования экономики знаний (рис.1).

Рассмотрим кратко принципы управления различных иерархических уровней, определяющих управление человеческими ресурсами вуза в условиях формирования экономики знаний.

К наиболее общим принципам управления организацией как системой (блок 1 рис.1) традиционно относят: принцип новых задач, принцип системного подхода, принцип первого руководителя, принцип

непрерывного развития системы, принцип единства информационной базы, принцип комплексности задач и рабочих программ, принцип согласования пропускной способности различных звеньев системы и принцип унификации.



Рис.1. Иерархия принципов управления, определяющих управление человеческими ресурсами вуза в условиях формирования экономики знаний

При этом с точки зрения управления человеческими ресурсами организации в условиях формирования экономики знаний особое внимание следует обратить на принцип единства информационной базы, согласно которому в системе управления должна накапливаться (и постоянно обновляться) информация, необходимая для решения не какой-то одной или нескольких задач, а всей совокупности задач управления. При этом в основных массивах исключается неоправданное дублирование информации, которое неизбежно возникает, если первичные информационные массивы создаются для каждой задачи отдельно. Основные массивы образуют информационную модель объекта управления и аккумулируют знания.

Среди специфических принципов управления организацией, определяющие принципы управления человеческими ресурсами (блок 2 рис.1) в качестве ключевых рассматривают принципы: неаддитивности, эмерджентности, синергичности, мультипликативности, устойчивости работы, адаптивности, централизованности, обособленности, совместимости, обратных связей. С точки зрения управления человеческими ресурсами организации в условиях формирования

экономики знаний особое значение играют принципы синергичности и эмерджентности.

Синергичность (от греч. «*synergeia*» – сотрудничество) означает совпадение направленности действий людей, интеграцию их усилий в системе, которая приводит к умножению конечного результата. Если все члены организации ясно представляют себе конечную цель и воодушевлены ею, если менеджеру удастся добиться значительного совпадения устремлений работников с целями организации, то возникает не только новый уровень самоорганизации персонала, но и качественно новый уровень создаваемого в условиях формирования экономики знаний накапливаемого интеллектуального капитала.

Эмерджентность как несовпадение целей организации с целями входящих в нее сотрудников с одной стороны, требуем от менеджеров проявления искусства управления персоналом в умении находить общие для работодателей и работников по найму цели и мотивы, сглаживать такие противоречия, находить компромиссы, предотвращать агентские конфликты. С другой стороны, эмерджентность это инструмент учета рисков, связанных с возможным уходом отдельных сотрудников из организации и сопутствующей этому процессу потерей части интеллектуального капитала («утечкой мозгов»).

Среди принципов управления человеческими ресурсами организации (блок 3 рис.1) следует выделить: принцип цели, принцип правовой защищенности управленческого решения, принцип оптимизации управления, принцип соблюдение норм управляемости, принцип соответствия, принцип автоматического замещения отсутствующего, принцип первого руководителя и принцип повышения квалификации. При этом с точки зрения управления человеческими ресурсами организации в условиях формирования экономики знаний следует обратить внимание на принцип повышения квалификации. Согласно этому принципу персонал только в том случае будет соответствовать непрерывно меняющимся и усложняющимся требованиям рынка, когда будет постоянно повышать свою квалификацию, осваивать новые технологии и, по сути, генерировать новые знания.

Среди принципов построения системы управления человеческими ресурсами в организации (блок 4 рис.1) следует выделить: принцип обусловленности функций управления человеческими ресурсами целями производства (или принцип целенаправленности), принцип первичности функций управления человеческими ресурсами, принцип оптимальности соотношения интра- и инфра- функций управления человеческими ресурсами, принцип оптимального соотношения управленческих ориентаций, принцип моделируемости (принцип потенциальных имитаций), принцип экономичности, принцип прогрессивности, принцип перспективности,

принцип комплексности, принцип оперативности, принцип оптимальности, принцип простоты, принцип научности, принцип структурности, принцип иерархичности, принцип автономности, принцип согласованности (принцип согласования целей), принцип устойчивости, принцип многоаспектности, принцип прозрачности, принцип комфортности.

С точки зрения управления человеческими ресурсами организации в условиях формирования экономики знаний ключевое значение приобретают принцип прогрессивности и принцип научности. В частности, в соответствии с принципом научности, разработка мероприятий по формированию системы управления человеческими ресурсами должна основываться на достижениях науки в области управления и с учетом изменения законов развития общественного производства в рыночных условиях, включая выделения экономики знаний в качестве самостоятельную сферу экономической деятельности.

Среди принципов, определяющих направления развития системы управления человеческими ресурсами (блок 4 рис.1), выделяют принцип концентрации, принцип специализации, принцип параллельности, принцип адаптивности, принцип преемственности, принцип непрерывности, принцип ритмичности, принцип прямоотчности, принцип обратной связи и принцип необходимого разнообразия.

С точки зрения управления человеческими ресурсами организации в условиях формирования экономики знаний для нас принципиальное значение приобретают принцип специализации и принцип необходимого разнообразия. Принцип специализации отражает учет специфики управления человеческими ресурсами в различных сферах экономики знаний. Принцип необходимого разнообразия У. Эшби гласит, что успешно справиться с большим разнообразием может только такая система, которая сама обладает достаточным разнообразием. При этом для динамического саморазвития социально-экономических систем необходимы постоянный разброс и разнообразие элементов системы, так как единообразие не создает гармонии и не способно генерировать новые знания.

С точки зрения управления человеческими ресурсами вуза в условиях формирования экономики знаний (блок 5 рис.1) соответствующие принципы должны отражать ключевые правила решения следующих задач:

- обеспечение ВУЗа кадрами высокого качества;
- обеспечение рационального сочетания карьерного и интеллектуального роста сотрудников ВУЗа;
- совершенствование организации и стимулирования труда персонала ВУЗа;
- формирование схем оценки кадрового потенциала ВУЗа.

Обеспечение ВУЗа кадрами высокого качества включает планирование, отбор и наём, высвобождение, анализ текучести кадров и т.д. как блока подготовки учащихся ВУЗа, так и блока аккумулирования интеллектуального капитала при осуществлении инновационной деятельности в научно-исследовательских структурах ВУЗа, с учетом пересечения педагогических и исследовательских задач в деятельности одних и тех же сотрудников.

Обеспечение рационального сочетания карьерного и интеллектуального роста сотрудников ВУЗа должно строиться на базе традиционных и инновационных схем подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, проведения аттестаций, оценки уровня квалификации, формирования схем карьерной, материальной и социальной мотивации к развитию сегмента экономики знаний ВУЗа.

Совершенствование организации и стимулирования труда персонала ВУЗа должно базироваться на основе анализа, планирования и реализации мероприятий по аккумулированию интеллектуального капитала и его реализации во внешнюю среду с учетом скорости и объема притока и оттока интеллектуального капитала.

Формирование схем оценки кадрового потенциала ВУЗа, адекватных сфере экономики знаний, должно учитывать вопросы производства, воспроизводства, распределения, обмена и потребления интеллектуального капитала, создаваемого человеческими ресурсами ВУЗа.

Реализация принципов управления человеческими ресурсами вуза в условиях формирования экономики знаний с учетом результатов исследования эволюции подходов к управлению управления человеческими ресурсами организации позволит рационально разрешить проблемы управления человеческими ресурсами ВУЗа в условиях формирования экономики знаний.

#### **Список литературы**

1. Новые ориентиры долгосрочного развития // Издательский дом «Бюджет». – №8. – август 2008.
2. Тебекин А.В. Управление персоналом. – М.: КноРус, 2011. – 182 с.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 512 с.
4. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: «Финстатинформ», 2004. – 877 с.
5. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М. «Дело», 2005. – 336 с.

6. Д. Ульрих. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации. – М.: Вильямс, 2007. – 304 с.

**THE BASIC PRINCIPLES OF HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF KNOWLEDGE  
ECONOMY FORMATION**

**N.V. Pilipchuk**

Tver state University  
*Department of national economy*

The author investigates the basic management principles in various systems in business in the conditions of knowledge economy formation.

**Keywords:** *management principles, human resources, business, knowledge economy.*

*Об авторах:*

ПИЛИПЧУК Надежда Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры национальной экономики Тверского государственного университета, e-mail: [tvnm@tvcom.ru](mailto:tvnm@tvcom.ru)