

Управление человеческими авуарами строительной организации посредством саморегулирования

Human resources management in a construction organization by means of self-regulation institution

к.э.н. Роботова Любовь Александровна
генеральный директор ООО «Союз Ремстрой»
robotova@ic-d.ru

Ph.D. Luibov Alexandrovna Robotova
CEO in LC "Soyuz Remstroy"
robotova@ic-d.ru

соискатель Еремеев Егор Георгиевич
Межотраслевой институт подготовки кадров и информации
специалист по земельным вопросам, ООО "Жилкомсервис"

Applicant for candidate degree of economics Egor Georgievich Eremeev
МИПК
Land law specialist in LC "Gilkomservis"

соискатель Климочкина Ирина Владимировна
Межотраслевой институт подготовки кадров и информации
эксперт в области саморегулирования

Applicant for candidate degree of economics Irina Vladimirovna Klimochkina
МИПК
Expert in self-regulation

Ключевые слова: научно-технический прогресс, информационный ресурс, интеллектуальный капитал, авуары, саморегулирование в строительной отрасли.

В статье раскрыта ключевая роль инноваций и интеллектуального капитала на современном этапе развития экономики, дано определение и приведена типология авуаров, доказана важность саморегулирования в строительстве и приведены преимущества его внедрения в строительной отрасли РФ.

Key words: scientific and technological advance, information resource, intellectual capital, assets, self-regulation in building sector.

In this article key role of innovations and intellectual capital under present-day conditions is underlined and it is given proof of self-regulation concept in building sector as an important and promotional institution for the whole economic growth in Russian Federation, there are also definition and classification of assets.

Конец XX - начало XXI века характеризуется становлением постиндустриального общества, когда особое место в жизнедеятельности любой организации занимают инновации и роль отдельных видов ресурсов при этом претерпевает значительные изменения.

Если в доиндустриальном обществе приоритет принадлежал природным и трудовым ресурсам, в индустриальном – материальным, то в постиндустриальном обществе основными становятся интеллектуальные и информационные ресурсы [19 - 22]. При этом фактически заново формируется материальная основа общества, когда экономика основывается на знаниях, а источники производительности заключаются в технологии генерирования идей.

Интеллектуальный капитал — знания, навыки и производственный опыт конкретных людей, а также нематериальные активы, включающие патенты, базы данных, программное обеспечение, товарные знаки и т.д., которые производительно используются в целях максимизации результатов деятельности. Также сюда относится сумма знаний всех работников компании и (или) инструменты

организации, увеличивающие совокупность знаний, т.е. всё то, что обеспечивает экономическую конкурентоспособность.

Одновременно, в меняющихся условиях основным фактором обеспечивающим конкурентоспособность организации (в том числе и строительного комплекса) будет работа в условиях непрерывных инноваций – когда различные исследования и разработки в области технологий и организационных процессов идут не в момент морального устаревания имеющихся, а постоянно. Полноценное использование инноваций для развития в частности строительного комплекса возможно только при условии целенаправленной инновационной политики, согласованно проводимой как частными компаниями, так и на государственном уровне [4]. Особое место в этом процессе отводится государственному финансированию науки, фундаментальным исследованиям, которые должны быть источником дальнейших прикладных разработок.

И действительно анализ публикаций в области управления знаниями и интеллектуальными ресурсами показывает, что в современной теории объектом исследований является структура «интеллектуальный капитал — научно-технический прогресс» [14]. При этом изменение технологической парадигмы рассматривается как сдвиг от технологии, основанной главным образом на вложении дешёвой энергии, к технологии, основанной преимущественно на дешёвых вложениях знания и информации, ставших предметом и средством труда [6]. Можно сделать вывод, что инновации и интеллектуальный капитал взаимообусловленные явления, и развитие каждого элемента определяет развитие другого [5, 7, 12].

Важно отметить, что интеллектуальный капитал является неисчерпаемым ресурсом и, соответственно, ограничен только способностью людей его использовать. Следовательно, инновационный процесс в строительном комплексе, прежде всего в сфере менеджмента, и как дальнейший результат в технологической сфере, может происходить непрерывно и неограниченно во времени [1, 2]. Пределом являются совокупность человеческих способностей, знаний и навыков конкретного коллектива строительной организации. Именно эта совокупность и является предметом изучения интеллектуального капитала.

Интеллектуальный капитал строительной организации является совокупным ресурсом, то есть состоит из множества ресурсов, объединенных в систему. В работах посвященных изучению этого вопроса, совокупность объектов, включаемых в состав интеллектуального капитала, называют активами. Вместе с тем за термином «актив», как в структуре материальных и финансовых ресурсов в бухгалтерском балансе, закреплены определённые экономические и правовые атрибуты. Этими атрибутами не обладает доминирующий ресурс интеллектуального капитала строительной организации — знания.

Для более полного описания необходимо ввести более широкое понятие авуаров. Авуары — материальные и нематериальные ресурсы производства, не обязательно обладающие ликвидностью или являющимися объектами собственности, в том числе активы, представляющие одну из сторон бухгалтерского баланса, отражающую в денежном выражении все принадлежащие фирме материальные и нематериальные ценности.

В этом случае интеллектуальный капитал строительной организации включает в себя как материальные авуары - активы типа патентов, торговых марок, операционных технологий и компьютерных программ, так и неосязаемые авуары — знания, технические навыки, компетентность и деловые возможности сотрудников.

Таким образом, разграничив понятия активов и авуаров, можно говорить о том, что ресурсы интеллектуального капитала строительной организации можно объединить в три группы:

- 1) Человеческие авуары;
- 2) Структурные авуары и структурные активы;
- 3) Рыночные авуары и рыночные активы.

В зависимости от конкретной ситуации отдельные интеллектуальные ресурсы могут одновременно являться и активом, имеющими соответствующие балансовые цены и имущественные права, и авуарами, не обладающими такими свойствами (Таблица 1)

Таблица 1. Типология ресурсов интеллектуального капитала строительной организации

Человеческие	Структурные		Рыночные	
авуары	авуары	активы	авуары	активы
1) Знания	1) Базы данных	1) Базы данных	1) Контракты и	1) Товарный знак
2) Образование	2) Базы	2) Базы знаний	соглашения	2) Фирменное
3) Квалификация	методологических	3)	2) Деловое	наименование
4) Навыки	знаний	Информационны	сотрудничество	3) Контракты
5) Опыт	3) Информационные	е технологии и	3) Портфель	
6) Личные знакомства и	технологии и	программное	заказов	
связи	программное	обеспечение	4) Отношения с	
	обеспечение	4) Патенты на	финансовыми	
	4) Корпоративная	изобретения	кругами	
	культура	5) Авторские		
	5) Стратегия	права		
	управления	6) Ноу-хау		

Таким образом, человеческая составляющая, которую нельзя отразить в бухгалтерской отчетности, является основой интеллектуального капитала строительной организации.

Совокупность человеческих авуаров всех сотрудников строительной организации будет определять интеллектуальный капитал строительной организации, и через него ее конкурентоспособность. Человеческие авуары в отношении конкретного сотрудника будут определять конкурентоспособность специалиста - взаимообусловленное единство его мотивационных, квалификационных, личностных и деловых характеристик, обеспечивающих высокий уровень теоретической подготовки, владение практическими навыками профессиональной деятельности, свободную ориентацию в смежных областях, способность адаптироваться в профессиональной среде, соответствие требованиям работодателя и внутренний баланс душевных и физических сил.

Общей тенденцией в современном мире является развитие саморегулирования, выражающееся в самостоятельной инициативной деятельности субъектов гражданских правоотношений по регулированию собственной деятельности. Саморегулирование и государственное регулирование выступают как конкурентные механизмы, совокупно обеспечивающие стабильный правопорядок в различных отраслях народного хозяйства, которые регулируют внутренние межхозяйственные взаимоотношения с органами государственного и муниципального управления [13, 18].

С появлением института саморегулирования произошла децентрализация управления строительной отраслью и началось формирование строительной сферы как системы межотраслевого взаимодействия субъектов экономики. В кардинально изменившихся условиях входа на строительный рынок и успешного функционирования на нем строительные предприятия (организации) поставлены в жесткие условия активного поиска возможностей успешной адаптации к новым факторам внешней среды и обеспечения эффективной системы управления в связи с активным ростом конкуренции на строительном рынке.

Использование института саморегулирования как субъекта регулирования строительного комплекса, действующего с целью его развития, требует определенных условий и ограничений, устанавливаемых государственными органами, при которых саморегулирование оправдано с точки зрения участников строительного рынка и общества в целом. При этом переход строительной отрасли к системе саморегулирования принесет новый инструмент управления человеческими авуарами строительной организации – саморегулируемые организации.

Саморегулируемые организации модифицируют условия конкуренции в отрасли. С одной стороны, они способствуют разработке норм, стандартов и принципов ведения бизнеса, правил качественного обслуживания покупателей, создают коллективный бренд СРО, который позволяет повысить конкурентоспособность членов организации и отрасли.

Очевидные преимущества института саморегулирования связаны с тем, что:

- стандарты и правила саморегулирования, как правило, гибче норм, устанавливаемых государством, легче адаптируются к изменяющимся условиям;
- участники рынка (члены СРО) имеют больше легальных возможностей воздействовать на нормотворчество и на политику организаций саморегулирования, чем на политику государственных органов, в том числе путем представительства в руководящих органах организаций саморегулирования;
- наличие органов контроля деятельности членов СРО создает действенные механизмы профессионального воздействия и применения к членам СРО административных и экономических санкций, вызывающих меньшее отторжение среди участников рынка, чем санкции, применяемые государством;
- формируемые в СРО механизмы досудебного разрешения споров между потребителями и производителями товаров и услуг обычно дешевле для сторон и занимают меньше времени, чем судебное разбирательство. Процедуры разрешения споров лучше адаптированы к условиям конкретной сферы деятельности и особенностям взаимоотношений между участниками рынка, чем стандартные судебные процедуры;
- для государства возможна экономия бюджетных средств на регулирование и снижение коррупции среди чиновников, если определенные функции государственных органов передаются органам саморегулирования, финансируемым самим бизнесом;
- создание организаций саморегулирования позитивно сказывается на отношении общества к бизнесу, в том числе благодаря повышению открытости бизнеса и его социальной ориентации [9].

Национальное объединение строителей и отдельные саморегулируемые организации проводят различные мероприятия по повышению квалификации персонала строительных организаций, подготовке экспертов в области саморегулирования строителей, аттестации персонала как саморегулируемых организаций, так и строительных фирм [8, 10, 11]. Проведение очных соревнований среди рабочих профессий, проводимых под эгидой Национального объединения строителей, также повышают у сотрудников те качества, которые не отразить в бухгалтерском балансе – опыт, уверенность, гордость за свою работу, что, безусловно, является составляющей человеческого авуаров и, следовательно, интеллектуального капитала строительной организации.

Данные мероприятия в большинстве случаев являются для строительных организаций бесплатными, как одна из составляющих саморегулирования.

Можно сделать вывод, что наравне с вопросами качества, безопасности и охраны труда вопросы создания и управления интеллектуальным капиталом строительной организации успешно могут решаться с помощью института саморегулирования.

Литература

1. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: М.: Вильямс. 2000. 272 с.
2. Корзникова Г. Г. Менеджмент в образовании: практический курс. М.: «Академия», 2008. 288 с. ISBN 978-5-7695-3931-2
3. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций (Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations). М.: Поколение, 2007. 368 с.
4. Перспективные направления инновационного развития строительной отрасли Москвы / Дмитриев А. Н., Божко А. Н., Попова О. А., Севрюкова Н. П., Чанкина А. Н. // Российское предпринимательство. 2008. №12. С. 102-105.
5. Ahadzie D. K., Proverbs D. G., Olomolaiye P. Towards developing competency-based measures for construction project managers: Should contextual behaviours be distinguished from task behaviours? // International Journal of Project Management. Vol. 26. Issue 6. 2008. Pp. 631–645.
6. Болотин С. А., Дадар А. Х., Птухина И. С. Имитация календарного планирования в программах информационного моделирования зданий и регрессионная детализация норм продолжительностей строительства // Инженерно-строительный журнал. 2011. № 7. С. 82-86.

7. Hällgren M. The construction of research questions in project management // International Journal of Project Management. Vol. 30. Issue 7. 2012. Pp. 804–816.
8. Фундаментальность и политехничность строительного образования при использовании moodle / Речинский А. В., Ватин Н. И., Гамаюнова О. С., Усанова К. Ю. // Строительство уникальных зданий и сооружений. 2012. № 2. С. 6-17.
9. Bellini E., Canonico P. Knowing communities in project driven organizations: Analysing the strategic impact of socially constructed HRM practices // International Journal of Project Management. Vol. 26. Issue 1. European Academy of Management (EURAM 2007) Conference. 2008. Pp. 44–50.
10. Арсеньев Д. Г., Ватин Н. И. Международное сотрудничество в строительном образовании и науке // Строительство уникальных зданий и сооружений. 2012. № 2. С. 1-5.
11. Речинский А. В., Стрелец К. И. Профессиональная переподготовка специалистов в строительстве в свете концепции «Образование через всю жизнь» // Строительство уникальных зданий и сооружений. 2012. № 1. С. 69-72.
12. Zwikael O., Unger-Aviram E. HRM in project groups: The effect of project duration on team development effectiveness // International Journal of Project Management. Vol. 28. Issue 5. 2010. Pp. 413–421.
13. Байбурин А. Х. О разработке стандартов саморегулируемых организаций по оценке системы контроля качества строительства // Инженерно-строительный журнал. 2010. № 3. С. 24-26.
14. Иванова Т. Л. Разработка методов управления научно-техническим прогрессом на основе применения программно-целевого подхода: Автореферат. на соиск. учен. степ. к.э.н.: Спец. 08.00.05. Донецк, 1991. 23 с.
15. Орлов А. Интеллектуальный капитал как инструмент менеджмента (Идея - основа интеллектуального капитала) // Менеджмент сегодня. 2003. № 4. С. 15-24.
16. Тютюнник В. М., Мусихина А.Ю. Роль знаний в интеллектуальном капитале информационного общества // Перспективы науки. 2011. № 21. С. 202-211.
17. Платонов В. В., Воробьев В. П., Тихомиров Н. Н. Системы управления интеллектуальным капиталом на новом этапе технико-экономического развития: методологический аспект // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2012. № 2. С. 7-15.
18. Малявка Н. А. Совершенствование организационно-экономического механизма управления саморегулируемыми организациями в строительстве: Дис. на соиск. учен. степ. к.э.н.: Спец. 08.00.05. Ростов-на-Дону, 2011. 146 с.
19. Далдабанов О. Е. Управление инвестиционной деятельностью в электронных средствах массовой информации: модели и инструментарий: Дис. на соиск. учен. степ. к.э.н.: Спец. 08.00.05. Краснодар, 2004. 185 с.
20. Bondarouk T. V., Huub J., Ruël M. HRM systems for successful information technology implementation: evidence from three case studies // European Management Journal. Vol. 26. Issue 3. 2008. Pp.153–165.
21. Strategic human resource management: The evolution of the field / Lengnick-Halla M. L., Lengnick-Hallb C. A., Andradeb L. S., Drakeb B. // Human Resource Management Review. 2009. Vol. 19. Issue 2. Emerging Trends in Human Resource Management Theory and Research. Pp. 64–85.
22. Parrya E., Stavrou-Costeab E., Morleyc M. J. The Cranet International Research Network on Human Resource Management in retrospect and prospect // Human Resource Management Review. 2011. Vol. 21. Issue 1. Charting the Landscape of Comparative Human Resource Management — 21 Years of the Cranet International Network of Research, Theory and Practice. Pp. 1–4.