

ПЕРСПЕКТИВЫ СТРУКТУРИРОВАНИЯ УНИВЕРСАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

*Аванесян Грант, доктор психологических наук, заведующий кафедрой
общей психологии,
Ереванский Государственный Университет, Республика Армения
e-mail: avanesyanh@ysu.am*

Аннотация

В данной статье анализируются основные подходы рассмотрения человеческого капитала и его психологической составляющей, а также выбор элементов контента для структурирования универсального алгоритма оценки психологических компонентов человеческого капитала. Предполагается, что переход и модификация системы управления человеческих ресурсов на оценку психологического капитала позволит расширить функциональные возможности эффективного использования инвестиций и экономических ресурсов. Представлены результаты исследований и многолетней практической работы внедрения методов психологической диагностики при отборе персонала в государственные, неправительственные организации, образовательные организации и спортивные команды. Проблема разработки универсальной и адекватной системы психологической оценки человеческого капитала приобретает уникальную актуальность для стран на этапе политических и экономических структурных реформ.

Ключевые слова: психологический капитал, человеческий капитал, трансформация, универсальная система, психологическая оценка, отбор, профессиональная деятельность

После политических системных трансформаций многие пост-советские страны, включая Армению, заинтересованы в проблеме инвестиций в экономику страны, которые приведут к развитию страны и снижению рисков, что поможет в достижении экономической стабильности, усовершенствовании, диверсификации и формировании надежной бизнес-сферы. Как правило, в основе политических и экономических реформ лежит понимание «капитала» в прямом значении, и его анализ проводится только по социально-экономическим показателям.

В концепции человеческого капитала, которую изначально сформулировал экономист Теодор Шульц (Theodore W. Schultz, 1961), были доказаны и научно обоснованы преимущества инвестирования в образование в национальном масштабе [1]. В статье, которая была опубликована автором

в 1961 году, чётко обозначено что «...Экономисты давно знают, что люди являются важной частью богатства наций», и что инвестиции в человеческий капитал могут раскрыть большинство вопросов, которые непосредственно связаны с экономическим ростом [2]. Таким образом, концепт человеческого капитала (ЧК - HC - Human Capital) закрепляется в экономике и становится все более научно популярным. В настоящее время существует множество подходов и определений, связанных с концепцией ЧК во многих дисциплинах, включая экономику, политологию, психологию, социологию, а также в отраслях управления человеческим капиталом и интеллектуальным капиталом. Группа ученых из Университета Небраски определила нематериальный конструкт человеческого и социального капитала, означающий положительный психологический капитал. Авторы представили схему связей ЧК, состоящую из четырех блоков: “Традиционный экономический капитал” - “Человеческий капитал” - “Социальный капитал” - “Позитивный психологический капитал”. На первый взгляд, авторский интерпретационный анализ представленной схемы достаточно прост: “человеческий капитал - это просто “что вы знаете”, тогда как социальный капитал – это “... кого вы знаете” [3; стр. 46]. Описанная схема подчеркивает взаимосвязь всех блоков и подчеркивает определённый смысл и глубокий психологический контекст «человеческого капитала».

Все постулаты концепции ЧК по прошествии многих лет не вступили в противоречие с ключевыми тезисами «Капитала» Карла Маркса, чья научная работа произвольно связана с основами, а в частности с корнями рассматриваемой проблемы. Например в одной из интерпретаций говорится, что «Человек также является продуктом работы, как любая из производимых машин, и нам видится, что в любом экономическом исследовании его необходимо рассматривать именно с такой точки зрения. Любой человек, достигший совершеннолетия, может быть рассмотрен как машина, которой требуется 20 лет надлежащего ухода и значительные капитальные затраты. Если на его воспитание или на получение квалификации для выполнения своей работы, требующей специальных навыков, тратится дополнительная сумма, то его стоимость возрастает пропорционально, так же как дорожает машина, если расходуются дополнительный капитал или проводится работа для увеличения её производственных возможностей» [4].

Если обратиться в аналогичной метафорической интерпретации, а именно рассматривать человека как «машину», то сначала возникает необходимость спроектировать, изготовить, установить, настроить и только затем её «использовать». Такая последовательность является основой определённой системы оценки «стоимости» ЧК. Продолжая использовать же предложенный вокабуляр, можно добавить, что «машина» должна проходить

техническое обслуживание, то есть она должна проходить плановый и профилактический ремонт, замену изношенных деталей и т.д. Использование такого сравнения означает, что специалист (базовый термин ЧК), прежде чем стать тем, кем он есть, должен получить аналогичный по шаговому «сервис», описанный выше.

Пошаговое рассмотрение системы «стоимости ЧК» позволяет выделить следующие этапы: профессиональная ориентация в старшей школе, получение среднего или высшего образования, начало трудовой деятельности (узкое специальное образование для адаптации), основной этап трудовой деятельности, дополнительное образование или обучение (повышение квалификации или переквалификация) и т.д. В то же время требуется постоянное внимание за медицинскими и социальными потребностями как со стороны самого человека, так и его работодателя. В таком комплексе вопросов формирования и «эксплуатации» ЧК особую роль играют институты государственного управления, которые должны целенаправленно использовать рычаги власти, координируя стабильность работы этой сложной системы «сервиса».

С другой стороны, существует более широкая интерпретация компонентов ЧК, а именно всех расходов в течение жизни (семья, образование, культура, организации и государство). [5] При рассмотрении задач, с которыми сталкивается организация по отношению к работодателю, становится очевидным, что они в значительной степени совпадают с теми, которые за многие годы уже были решены в системе управления персоналом, а именно в контексте теории управления. По мнению И.А. Майбурова, экономическое развитие страны невозможно без глубокого понимания сущности человеческого капитала, и для этого необходимо также обратиться к выделенному «...К. Марксом фундаментальному свойству категории «капитал» как самовозрастающей стоимости» [6; с.57].

Кроме того, автор подчёркивает тесную взаимосвязь между различными компонентами человеческого капитала, среди которых особо выделяется необходимость повышения уровня образования личности. Этот фактор, в свою очередь, формирует дополнительные стимулы для увеличения капитала здоровья, культуры и, соответственно, повышает мотивацию человека к трудовой деятельности, которая утратит свое значение, а специалист останется потенциальным ресурсом, если он, будучи здоровым и мотивированным, не включен в процесс занятости. [6] Таким образом, подчёркивается важность взаимосвязи между экономическими и психологическими компонентами управления процессом развития человеческого капитала, которая обязательно должна исходить из надежной системы его оценки на каждом этапе карьерного роста.

Теоретико-эмпирическое исследование включало в себя анализ основ концепции человеческого капитала и роли в нём психологического компонента, а также выявление основных элементов для нахождения универсального и объективного алгоритма (для Армении и аналогичных стран) для оценки психологических составляющих человеческого капитала. Предполагалось, что переход от системы оценки в управлении персоналом, её модификации, к психологической оценке человеческого капитала позволит расширить функциональные возможности эффективного использования инвестиций и экономических ресурсов. Исследователи, рассматривая психологические перспективы в экономических показателях и основываясь на международных стандартах, указывают, что Индекс человеческого развития (Human Development Index) является статистическим показателем оценки человеческого развития в каждой стране. Данный показатель состоит из комбинации «индекса продолжительности жизни», «индекса образования» и «индекса дохода». [7] Все эти компоненты взаимосвязаны, и, соответственно, их рост приводит к увеличению общего индекса человеческого развития конкретной страны.

Исследования международного опыта в оценке человеческого капитала показывают, что в основном используются косвенные экономические и социальные показатели. Автор справедливо отмечает, что при наличии высоких показателей индекса человеческого развития наблюдается эффективное использование всех ресурсов, что подразумевает наличие соответствующего интегрального показателя качества человеческого капитала, сформированного уровнем развития психологических характеристик (перцептивных, когнитивных, личностных и эмоциональных качеств) [8]. Подобная система оценки должна основываться на интегративных психологических методах, основанных на фактических данных. Очевидно, что экономический инструментарий, состоящий из определенных математических алгоритмов и методов моделирования, позволяет измерять как финансовый капитал, так и психологический, имея в своем арсенале обширный методологический аппарат, и при соответствующем сочетании оценивать «человеческий капитал». Такое предположение требует изучения истории развития создания и современного состояния эффективности применяемых методов психологической оценки (беседы, интервью, стандартизированные и проективные тесты, тестовые задания).

При анализе преимуществ перехода от управления кадрами к управлению человеческими ресурсами Т. Авдеева (2015), сосредоточившись на концепте «человеческий капитал», отмечает, что построение этого концепта связано с рассмотрением тех качеств, которые могут стать

источниками дохода для конкретного человека, а также для предприятия, организации и для государства в целом. [9] По этой причине психологический подход к оценке человеческого капитала имеет макроэкономическое значение (на уровне государства), а оценка человеческого ресурса - микроэкономическое, поскольку он охватывает только интересы организации или, максимум, отрасли.

Известно, что в Нидерландах для HRM (Управление персоналом — Human Resource Management) используется компьютеризированная информационная система учёта персонала, в которой ежемесячно генерируется вся информация об HR по всей стране (Персонал — Human Resources). Таким образом удовлетворяется общественный спрос на более качественную и быструю статистику и избирательный отбор информации о персонале для целевых инвестиций в образование для формирования необходимой рабочей силы. Чтобы поддержать руководство в реализации, данной HRM-политики, используется компьютеризированная информационная база учёта персонала, в которой ежемесячно генерируется информация об HR. В Статистическом управлении Нидерландов распределение сотрудников показывает достаточно высокий процент - 70% [10]. В экономических публикациях отмечается, что наибольшее количество исследований по теории человеческого капитала связано в основном с эффективностью инвестиций в образование, и из множества характеристик, составляющих потенциал человека, изучаются те, которые существенно влияют на изменения в доходе (здоровье, креативность, профессиональные навыки, уровень образования, предприимчивость, мобильность) [11].

Очевидно, что эффективность как первого, так и второго подходов во многом будет зависеть от своевременной и объективной оценки не только профессиональных параметров (знаний, навыков, способностей, компетенций), но также обязательна оценка ранее упомянутых психологических характеристик (А.И. Юрьев, 2009). В популярном международном журнале «Международный обзор промышленной и организационной психологии» проблема управления персоналом была рассмотрена с точки зрения справедливости, распределения вознаграждений, страхования, организационной практики, управления мотивацией и т.д. В нем также были упомянуты инновационные концепты и проанализированы противоречия некоторых научных работ 1980-90-х гг. (С. Хаслам, Н. Эллемерс, С. В. Гиллиленд, Л. Паддок и многие другие) [12].

Однако в этих работах не выявлено никакой связи, и не проводятся параллели с вопросами управления инвестициями или человеческим капиталом. Так или иначе, компоненты процесса управления человеческими ресурсами впоследствии стали важными аспектами практических вопросов

оценки и развития человеческого капитала. Н. Бонтис и др., рассматривая проблему управления нематериальными ресурсами, определили четыре прикладных аспекта их измерения, а именно учёт персонала, результативный вклад, сбалансированную систему показателей и интеллектуальный капитал. [13, с. 391] Впоследствии человеческий капитал был охарактеризован как фактор интегрированного интеллекта организации, который, как его элемент, обеспечивает реализацию ряда функций, необходимых для развития организации: способности учиться, меняться, внедрять инновации и обеспечивать творческий подход [13]. В этом контексте снова возникает вопрос об использовании инструментов измерения психологических параметров. При этом чаще всего возникают проблемы из-за стандартов, которые в основном касаются психометрических вопросов. Хорошо известные принципы психологических оценок в первую очередь касаются проблем принятия решений при отборе, назначении на должность или продвижении по службе персонала [14].

Рассмотрим результаты нашей многолетней исследовательской и практической работы по внедрению методов психологической диагностики и участию в процессе отбора в государственные и негосударственные организации, учебные заведения и спортивные команды (полиция, военные ведомства, банки, судебная система, структуры публичного административные, учебные заведения и спортклубы). Опубликованная часть результатов таких исследований, посвященная проблемам реализации методов, компьютеризации процесса тестирования, выбора параметров для оценки и т.п., указывает на необходимость постоянного совершенствования психологических инструментов оценки специалиста, школьника, студента, спортсмена и др. [15]

Обобщение результатов исследования и практическая реализация различных методов психологической оценки позволили сделать вывод, что необходим комплексный подход, который предполагает дублирование оценок параметров, предварительные исследования, основанные на экспертных оценках, сравнение различных методов и «доступную» интерпретацию их показателей. Были протестированы два варианта накопления методов психологической диагностики: комплексное компьютерное тестирование, контрольное групповое и индивидуальное тестирование в комплексе с собеседованием и специальными тестовыми заданиями.

В процессе реализации проектов по психологической диагностике мы чаще всего получали заявки от частных компаний или организаций с зарубежным менеджментом, а в отдельных случаях заказы исходили либо из требований институциональных реформ (модернизация системы отбора

персонала, повышение объективности оценки профессиональной пригодности, минимизация субъективности при наборе специалистов и его компетенции) или по приказу министерств улучшить систему HRM.

За 12 лет были собраны результаты психологической оценки более 2000 случаев. На основе анализа результатов использования научной практики была разработана универсальная модель для объединения методов психологической диагностики для организаций различных отраслей. Модель психологической оценки человеческого капитала предусматривает два блока с различной комбинацией тестов и других методов оценки. Так, например, первый блок называется «Блок компьютерного тестирования» (IQ и EPI Айзенка, личностные тесты Big Five и NEO, DAP, тест 16F Кеттела, тест Равена, оценка перцептивных процессов и кругозора). Данная группа методов была разработана для компьютерной диагностики и реализована в процессе отбора, проводимом в следующих ситуациях: набор в полицейскую академию, предварительный этап назначения судей, набор в полицию. Вторая группа методов отбора применяется в традиционном формате (интервью, рабочие задания, личностный тест Big Five, DAP, ТАТ, тест Роршаха, BRAQ, тест А. Равена, тест EQ, копинг-стратегия, тестовые задания, проективные тесты), которая нашла применение в следующих организациях: частные коммерческие компании, государственная судебная система, ассоциации, спортивные федерации и т.д.

Мы предполагаем, что предлагаемые комплексы методик обогатятся и будут более информативными дополнением хорошо известного Теста Психологического Капитала (тест «PsyCap» Фреда Лютенса, Брюса Дж. Аволио и Джеймса Б. Эви, PsyCap, 2007)

Практика показывает, что при отборе персонала работодатели, формально связанные с психологическим тестированием, отдают предпочтение в основном собеседованиям, изучению документов и рекомендациям (резюме, автобиографии, дипломы, сертификаты, характеристики и т.д.). Опытom подмечено, что скептицизм по отношению к тестированию присутствует не только среди работодателей, но и среди самих психологов. По-видимому, тесты проективного типа часто игнорируются из-за сложности и неоднозначности интерпретации. Скорее всего, это связано с тем, что проективная диагностика предполагает специальную подготовку, специальные знания и навыки.

Таким образом, можно говорить о необходимости подготовки к процессу психологической оценки, как клиентов, так и самих психологов. Также существуют вопросы, связанные с «барьерами строго» научного подхода, поскольку в процессе оценки психологических параметров и их

интерпретации клиенту требуется доступная терминология и прикладная ценность полученных данных.

В одном из исследовательских отчетов 2018 года, посвящённых проверке уровня образования в США, были проанализированы статистически противоречивые данные оценки успеваемости учащихся и выделены дополнительные характеристики, позволяющие нам разработать психологический подход к оценке человеческого капитала. Авторы, ссылаясь на широко известные исследования основных критериев человеческого капитала (Becker G.S., 1964; Kiker V.F., 1966; Lubinski D., 2000), основываются на психологических характеристиках, таких как интересы, знания, личные качества и навыки учащихся.

Таким образом, можно обозначить перспективы психологической таксономии человеческого капитала, которые можно представить в следующей последовательности «психологическая оценка при профессиональной ориентации» - «психологическая оценка в процессе образования» - «психологическая оценка в процессе профессиональной деятельности». Разработка универсального конструкта психологической оценки человеческого капитала предполагает тщательный отбор диагностических методов и мета-анализ исследований на примере аналогичных стран. При этом необходим постоянный мониторинг динамики изменения психологических параметров, которые могут накапливаться для формирования индивидуального банка данных и статистических характеристик тенденций развития образования и экономики.[16] Глобальным заказчиком подобного мониторинга в конечном итоге является государство, так как начальные инвестиции в индивида имеют эндогенный характер. Более того, во многих странах в национальных и семейных традициях воспитание детей занимает особое место. Для стран и регионов с небольшой численностью населения, ограниченными ресурсами и находящихся на стадии перманентного реформирования, исходя из принципа стадийности жизненного цикла, вопросы своевременной и комплексной оценки психологических характеристик человеческого капитала приобретают особую актуальность. Последовательное внедрение системы оценки психологической составляющей человеческого капитала позволит создать «каталог» потенциальных инвестиционных путей на всех этапах развития личности.

Список использованной литературы

1. https://en.wikipedia.org/wiki/Human_capital
2. Theodore W. Schultz, Investment in Human Capital//The American Economic Review, Vol. 51, No. 1 (Mar., 1961), pp. 1-17, p.2.
[Теодор В. Шульц, Инвестиции в человеческий капитал//Американский экономический обзор, Том 51 № 1 (Март 1961), стр. 1-17, п. 2]

3. Luthans F., Luthans K. W., Luthans B. C., Positive psychological capital: Beyond human and social capital// Business Horizons 47/1 January-February 2004
[Лютенс Ф., Лютенс К., Лютенс Б.С. Позитивный психологический капитал: Вне человеческого и социального капитала// Бизнес Горизонты 47/1 Январь-Февраль 2004]
4. MacCulloch. Principles of Political Economy. Edinburgh, 1825, с. 115.
<http://www.democracy.ru/article.php?id=4439>.
[МакКалох. Принципы политической экономики. Эдинбург. 1825, стр. 115]
5. WB Human Capital Project//<https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
6. Майбуров И.А. Вклад человеческого капитала в экономическое развитие России//Экономическая наука современной России, №4, 2003. с.54-69
7. Kalpana Srivastava & R. C. Das, Human capital management: Economics of psychological perspective// Industrial Psychiatry Journal. 2015, 24(2), pp. 115–118.
[Калпана Сривастава и Р.С. Дас. Управление человеческим капиталом: Экономика человеческой перспективы//Журнал производственной психиатрии. 2015, 24 (2), стр. 115-118]
8. Юрьев А.И. Аксиомы психологического измерения человеческого капитала. Вестник санкт-петербургского университета, Сер. 12. 2009. Вып. 3. Ч. II. С.150-155
9. Авдеева Т.В. Управление человеческим капиталом: Стратегия и практика, Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 10. Часть II. М.: ИНИОН РАН, 2015.с.9-14
10. Human Resources Management and Training. Compilation of Good Practices in Statistical Offices//United Nations, New York and Geneva, 2013//https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/HRMT_w_cover_resized.pdf
[Управление и обучение человеческого ресурса. Сборник удачных методик в статистических отделах/Организация объединённых наций, Нью-Йорк и Женева, 2013]
11. Андросова Л.А.. Экономика труда: Учебное пособие. - Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2005. - 160 с.
12. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2005 Volume 20, Edited by G. P. Hodgkinson, John Wiley & Sons Ltd, England. 341p.
[Международный обзор производственной и организационной психологии, 2005, Том 20. Под редакцией Дж.П. Ходжкинсона. Джон Уайли энд сонс лимитед, Англия, 341 стр.]
13. Bontis N, Dragonetti NC, Jacobsen K, Roos G. The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources//European Management Journal, Volume 17, Issue 4, 1999, pp. 391-402
[Бонтис Н., Драгонетти НС, Джейкобсен К., Рус Дж. Инструменты знаний: Обзор доступных инструментов для измерения и управления нематериальными ресурсами//Европейский журнал менеджмента, Том 17, Выпуск 4, 1999, стр. 391-402]
14. Testing and Assessment: An Employer's Guide, To Good Practices, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 2000. p. 1-10
[Тестирование и оценка: Руководство работодателя по передовой практике. Департамент труда США, Администрация по делам занятости и обучения, 2000, стр. 1-10]

15. Avanesyan H.M., Features valuation of intellectual capital in the organization. World Academy of Science, Engineering and Technology Educational and Pedagogical Sciences Vol:2, No:1, 2015. p. 352
[Аванесян Г.М. Особенности оценки интеллектуального капитала в организации. Всемирная Академия Наук, Инженерно-Технологических Образовательных и Педагогических Наук, Том 1, № 1, 2015. стр. 352]
16. Аванесян Г. М., Проблема адекватности и практичности системы психологической оценки человеческого капитала// Научный вестник «Актуальная психология», N2 (4), Ереван 2019, с. 52-62