ФИЛИАЛ ГОУ ВПО
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В.ПЛЕХАНОВА» В Г. ТАШКЕНТЕ

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

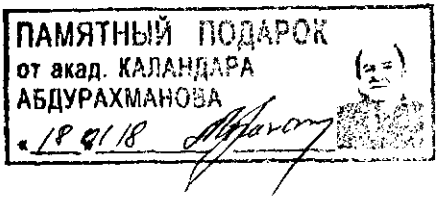
РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В.ПЛЕХАНОВА

ФИЛИАЛ В Г. ТАШКЕНТЕ

ЭКОНОМИКА ТРУДА

(УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ)

Под общей редакцией
д.э.н., проф. **Абдурахманова К.Х.** и д.э.н., проф. **Одегова Ю.Г.**



ТАШКЕНТ – 2011

65.9(2)24
Э400

Экономика труда: Учебное пособие. / Под общей редакцией д.э.н., проф. **Абдурахманова К.Х.**, д.э.н., проф. **Одегова Ю.Г.** - Т.: ТФ РЭУ, 2011. – 448 с.

Рецензенты: академик АН РУз **Убайдуллаева Р.А.**
д.э.н., проф. **Жумаев Н.Х.**

Авторский коллектив:
д.э.н., проф. **Абдурахманов К.Х.**, д.э.н., проф. **Одегов Ю.Г.**,
д.э.н., проф. **Абулкасымов Х.П.**, д.э.н., проф. **Руденко Г.Г.**,
д.э.н., проф. **Зайнутдинов Ш.Н.**, д.э.н. **Зокирова Н.К.**,
д.э.н., проф. **Рахимова Д.Н.**, д.э.н., проф. **Турсунходжаев М.Л.**,
д.э.н., проф. **Умурзаков Б.Х.**, д.э.н., проф. **Юлдашев Ш.Г.**,
к.э.н., доц. **Ахмедов О.М.**, к.э.н. **Габзалилова В.Т.**,
к.э.н., с.н.с. **Абдурахманов О.К.**

Учебное пособие подготовлено в целях дальнейшего совершенствования процесса преподавания программы курса «Экономика труда».

Подробно рассмотрены: теоретические основы экономики труда в историческом аспекте развития, впервые приведены экономические мировоззрения по экономике труда выдающихся мыслителей Центральной Азии, сделаны попытки отразить особенности механизма функционирования экономики труда в реалиях рыночной экономики, адекватно изменившейся социально-экономической и социально-трудовой ситуации в Российской Федерации и Республике Узбекистан.

Данная работа отличается инновационной трактовкой основных категорий, характеризующих сферу социально-трудовых отношений современного общества, глубоким описанием и анализом комплексных взаимосвязей между субъектами труда, функционирующих на современном этапе развития экономических отношений, увязкой социально-трудовых, экономических и управленческих проблем.

Рекомендовано Постановлением Учёного Совета Филиала «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте от 8 июля 2010 г. № 11 в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по специализации «Экономика труда» и другим экономическим направлениям.

© Коллектив авторов, 2011.
© Филиал ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г.Ташкенте, 2011.

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА I. КАТЕГОРИЯ «ТРУД» В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

1.1. Предмет экономики труда 11
1.2. Экономика труда: становление и развитие 23
Контрольные вопросы по главе I 43

ГЛАВА II. ТРУД В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

2.1. Труд и его социально-экономическая сущность в современном обществе 44
2.2. Наемный труд и его виды 53
2.3. Деятельность, трудовая активность человека и его отношение к труду 70
2.4. Рынок труда 84
2.5. Государственная политика занятости населения 93
Контрольные вопросы по главе II 100

ГЛАВА III. АНАЛИЗ РАБОТЫ И РОЛЬ ЛИЧНОСТИ В ЭКОНОМИКЕ ТРУДА

3.1. Работа и ее анализ 102
3.2. Личность в экономике труда 112
3.3. Человек как объект экономического и социального воздействия 129
Контрольные вопросы по главе III 138

ГЛАВА IV. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

4.1. Рабочая сила и трудовые ресурсы. 139
4.2. Человеческие ресурсы 153
4.3. Персонал и кадры 157
Контрольные вопросы по главе IV 168

ГЛАВА V. ОТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

5.1. Управление персоналом 169
5.2. Управление человеческими ресурсами – HRM 188
5.3. Трудовой потенциал и его оценка 198
Контрольные вопросы по главе V 216

SAMARQAND IQTISODIYOT
VA SERVIS INSTITUTI
AXBOROT RESURS MARKAZI
№ 53535

ГЛАВА VI. ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

6.1. Человеческий капитал: основные понятия и критика теории 218
6.2. Инвестиции в человеческий капитал: понятие, сущность и виды 242
6.3. Социальный капитал оценка человеческого развития 251
Контрольные вопросы по главе VI 261

ГЛАВА VII. КАЧЕСТВО И КОМПЕТЕНТНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

7.1. Качество рабочей силы 263
7.2. Компетентность и компетенции человека 269
7.3. Профессионализм работников и их конкурентоспособность 276
Контрольные вопросы по главе VII 289

ГЛАВА VIII. ТРУДОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

8.1. Интеллектуальный капитал: сущность и структура 291
8.2. Обучающиеся организации и их параметры 305
8.3. Управление знаниями – менеджмент знаний 314
8.4. Социально-экономические последствия неблагоприятных условий труда и меры по их гуманизации 320
Контрольные вопросы по главе VIII 330

ГЛАВА IX. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

9.1. Понятие производительности и эффективности труда 332
9.2. Современные подходы к управлению производительностью труда 342
9.3. Содержание понятий «качество трудовой жизни» и «качество жизни» населения 348
9.4. Индекс человеческого развития 359
9.5. Уровень жизни населения 361
9.6. Доходы населения 369
Контрольные вопросы по главе IX 384

ГЛАВА X. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

10.1. Содержание категории «заработная плата» и её функции в условиях в рыночной экономики 386
10.2. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики 397

10.3. Основные направления совершенствования системы оплаты труда работников 418
Контрольные вопросы по главе X 427

ГЛАВА XI. ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ГОСУДАРСТВА

11.1. Социально-экономическая сущность пенсионного обеспечения и его основные элементы 428
11.2. Место пенсионного обеспечения в экономических отношениях 431
11.3. Организационная структура и управление пенсионной системой и его финансовые активы 438
11.4. Основные направления реформирования пенсионной системы 440
Контрольные вопросы по главе XI 446

ПРЕДИСЛОВИЕ

Человек является высшей ценностью общества и государства, поэтому Трудовой Кодекс Республики Узбекистан основывается на прерогативе человека труда, который учитывает, прежде всего, интересы, как работника, так и работодателей, создаёт условия для эффективного функционирования рынка труда, справедливых и безопасных условий труда, охраны трудовых прав и здоровья работников, что способствует росту производительности труда, улучшению качества работы, подъёму на этой основе материального благосостояния всего населения. В статье 37 Конституции Республики Узбекистан отмечено, что «Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и защиту от безработицы в порядке, установленном законом». В условиях дальнейшего углубления рыночных отношений государственные нормы отношения к человеку, зафиксированные в этих законодательных документах являются основой для реального укрепления требований в области формирования и использования труда работников.

Как известно, труд осуществляется в определённых исторических, социально-экономических и культурных условиях, которые оказывают большое влияние на процесс труда и состояние человеческих ресурсов. Задача изучения их влияния на управление трудом в обществе – одно из важнейших положений в теории труда.

Структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста и экономической динамики явились причинами возникновения и развития новых направлений исследований в области экономики труда.

В начале XXI века экономическая наука стала рассматривать труд в рамках совокупности с разными подсистемами. Прежде всего, он стал изучаться как процесс, т. е. является целесообразной деятельностью по производству материальных и духовных благ для удовлетворения потребностей общества. Например, системность труда на этом уровне можно выразить в таких основополагающих терминах, как движение, действие, операция, нормирование труда, оплата труда и т. д. Как целесообразная деятельность он может осуществляться с большей или меньшей результативностью и в различных сферах (производственной или непроизводственной), через работу по найму или организацию своего предприятия, в домашнем хозяйстве.

В тоже время труд может рассматриваться и как ресурс - фактор, используемый в производстве общественных благ. Для учета данного ресурса используются различные понятия. Одни из них являются отражением различных подходов и концепций управления персоналом (например, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, персонал и т. д.), другие используются в качестве статистической единицы анализа (экономически активное население, занятые, безработные, рабочие, служащие и т. д.).

Данный подход в изучении труда применяется в рамках традиционной (классической) экономики труда. Однако методы моделирования трудовых про-

цессов, применяемые в рамках традиционного подхода, все в меньшей степени позволяют постигать синергетику и эмердженалистику труда.

Изменяющиеся в последние годы условия внешней среды (глобализация, мировой финансово-экономический кризис, посткризисный период экономического роста экономике и т. д.) позволяют говорить о существенном изменении качества труда, который стал характеризоваться переходом от традиционного труда всё больше к интеллектуальному труду. Это заставляет учёных-трудовиков искать всё новые подходы к моделированию трудовых процессов и разработке современных моделей труда, производных от суперсовременных технологий процессов производства.

Институциональные изменения в экономике Узбекистана, и, особенно, процесс вхождения страны в мировой рынок способствуют существенному изменению положения человека в обществе. В этой ситуации всё большей производительной силой становятся сама наука и овладение новыми научными знаниями. Основой экономики фирмы начинает становиться не просто современная технология, а наличие определённого количества творческих личностей на предприятии.

Труд был, есть и будет основой жизни человека. Этим обуславливается актуальность его изучения. Однако, современный труд представляет собой сверхсложную систему и, как любым сложным системам, ему присуща внутренняя и внешняя многозначность, осмысление которой является важной исследовательской задачей в рамках формирующейся концепции экономики труда. Ее с самых различных сторон и с использованием своих особых специфических методов изучают экономисты, физиологи, социологи, философы, психологи, технологи, юристы, медики, дизайнеры, т. е. труд выступает сегодня как многообразие различных категорий (аспектов, представлений, понятий и т. д.).

В XXI в. науке экономика труда предстоит более глубоко постичь синергетику и эмердженалистику труда, понять, как и в какой последовательности идет системное исследование труда как целесообразной деятельности людей в современном обществе.

На рубеже XX и XXI веков при анализе проблем экономики труда все шире стали применяться дифференцированная система понятий, отображающая различные качественно-количественные характеристики человеческих способностей к труду и потреблению: «человеческий капитал», «интеллектуальный человеческий потенциал», «интеллектуальные ресурсы», «интеллектуальный потенциал», «трудовой потенциал» и др. Целый ряд понятий (категорий) сохраняет свою эвристическую и методологическую ценность, поскольку выполняет «полезную роль» по расшифровке личности человека и его эмерджентных свойств. Ведь в личности есть все, что есть в человеке физического, духовного, умственного, психологического, предпочтений, склонностей, темперамента, склада ума, энергии, опыта, образования и т. д. (сложность человека, его неоднозначность и неодномерность фиксируется такими понятиями, как многопризначность, полифункциональность, системность).

В теорию и практику все шире входит развернутая качественная и количественная оценка личностных характеристик (в частности, посредством тестирова-

ния и социологических исследований): знаний, квалификаций, навыков, накопленного производственного опыта, способностей, активности, ответственности, характера и мн. др. Все большее практическое значение приобретают и такие гуманитарные качества, как честность, коллективизм и коммуникабельность, совесть, сострадание, толерантность и др.

Расширение категориального аппарата экономики труда за счет элементов терминологии других наук обогащает его, позволяя глубже анализировать закономерности и процессы, происходящие в системе экономических, в том числе производственных отношений, персонифицируя и конкретизируя сами эти отношения. Без учета личностного поведенческого компонента – «человеческого фактора» – закономерности и схемы развития экономики, экономические прогнозы остаются достаточно абстрактными.

Таким образом, мы являемся свидетелями парадигмального, концептуального сдвига, имеющего множество аспектов. Прежде всего, это отношение к информации, знанию как к главному ресурсу. В истории развития общества доминирующий объект собственности, главный ресурс обогащения последовательно принимал различные явленческие формы: раб, земля, торговый капитал, промышленный капитал, а в XXI веке главным ресурсом обогащения и развития общества становятся знания и информация, интеллектуальный капитал.

Эволюционный переход экономики в рыночную систему предполагает не только изменения в отношениях собственности, макроэкономической политике и других атрибутах, но и, прежде всего, становление новых трудовых отношений, институтов рынка труда и в целом экономики труда.

В экономических понятиях отражалось и закреплялось понимание устойчивости, линейности, стабильности, непрерывности, подчеркивался их позитивный характер. Подобное понимание развития социально-трудовых отношений позволяло прогнозировать их будущее состояние, проектировать этапы их дальнейшего развития в стабильной экономической среде, теоретически нивелировать отклонения, которые не объяснялись действием линейных законов.

В настоящее время спецификой социально-трудовых отношений является глубокое проникновение в них рыночных принципов. В сфере труда появились новые социально-экономические явления: возник реальный рынок труда, и как следствие, появилась проблема занятости; изменилась структура работодателей – значительная их часть приобрела статус частных собственников, что резко сократило долю работников в создаваемом продукте.

В данных условиях настоятельной потребностью науки стала необходимость объяснить сложившуюся ситуацию, систематизировать взгляды по данному вопросу, создать новую модель регулирования социально-трудовых отношений.

Труд в условиях рыночной экономики для работника становится источником выживания в конкурентной борьбе и источником для удовлетворения непосредственных материальных потребностей, а для некоторых и источником обогащения.

В цивилизованном рыночном мире предприниматели уже давно поняли, что одним из источников прибыли теперь являются сами работники – это глав-

ный товар, который стремится приобрести работодатель. Изменение приоритетов предпринимательской деятельности – функционирование бизнеса своим существованием обязано обществу и предприниматель должен нести ответственность не только перед своими акционерами, но и перед обществом – привело к изменению принципов функционирования производства, что непосредственно сказалось и на работе с персоналом. Цивилизованный работодатель заботится не только о совершенствовании технологии производства, но и об улучшении условий и организации труда персонала, о его социальной сфере, отдыхе, материальном благополучии.

Современный специалист по труду не может не учитывать это и должен предпринять все, чтобы усвоить новые методы мотивации труда работников и умело использовать рациональные подходы в управлении трудом у развитых стран.

Научные и учебные публикации по экономике труда, изданные в период плановой экономики в конце XX века, рассматривали ее как науку, которая изучает формы проявления требований экономических законов в области разделения и кооперации труда, привлечения и распределения рабочей силы по отношению к труду.

Приведенная формулировка предмета экономики труда в настоящем учебном пособии свидетельствует о неприемлемости внеисторического подхода к этой науке, которая призвана интегрировать естественные и общественные процессы в национальной экономике, связанные с трудовой деятельностью людей.

Современная экономика труда как наука представляет собой достаточно разветвленную систему знаний с разным уровнем обобщения: от высшего, методологического, фундаментом которого является философия экономики труда, до конкретных экономико-трудовых дисциплин и специальных теорий, описывающих и объясняющих отдельные разновидности проблем экономики труда, специфику тех или иных сторон и явлений экономической сферы труда, порою строящихся на разных моделях и, как следствие, разных механизмах поведения человека (например, экономические и социологические концепции).

В настоящее время существует большое количество вариантов структуры экономики труда, строящихся на базе самых различных подходов и представляющих так называемые авторские разработки, сориентированные на различный круг рассматриваемых проблем и уровни управления (глобальный или локальный).

Данная работа представляет собой введение в макро -, а в отдельных случаях и микроэкономический анализ проблем труда, исследуемых в единстве структурных элементов, тенденций их развития и взаимообусловленности с другими макроэкономическими процессами.

В целях дальнейшего расширения интеллектуального потенциала отечественных научных разработок в подготовке настоящего учебника ис
работы современных российских и зарубежных авторов.

Цель подготовки учебного пособия – дать студентам экономи
целостное представление о современных базовых концепциях и
проблемах в области экономики труда. В рамках изучения курса

труда» особое внимание уделяется исследованию переходной экономической динамики на рынке труда, анализу элементов теории и практики государственного регулирования процессов формирования рынка труда в переходный период.

В связи с этим реализованный авторами методический подход представляет собой синтез методологий современной экономики труда и реальных процессов на рынке труда, что позволяет исследовать развитие системы социально-трудовых отношений на концептуальном и прогностическом уровнях, учитывая опыт функционирования рынка труда в различных экономических системах.

Учитывая, что настоящее учебное пособие «Экономика труда» является коллективным трудом учёных трудовиков, работающих в Филиале Российского экономического университета имени Г.В.Плеханова в г. Ташкенте, который впервые охватил проблемы труда в условиях рыночной экономики, мы были бы признательны за замечания или дополнения со стороны специалистов по труду, преподавателей, ведущих данный курс.

Директор Филиала «РЭУ
им. Г.В.Плеханова» в г. Ташкенте **д.э.н., проф. РАЕН Абдурахманов К.Х.**

ГЛАВА I. КАТЕГОРИЯ «ТРУД» В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

1.1. Предмет экономики труда

В основе производственной деятельности любого предприятия или фирмы лежат трудовые процессы, которые не могут существовать вне экономических и социальных процессов, происходящих в стране и в ее отдельных регионах.

Каждый человек постоянно вовлечен в те или иные трудовые процессы. Человеку свойственно трудиться, равно, как и дышать, передвигаться, думать и т. д. В условиях рыночной экономики результаты живого труда и их непрерывная оценка позволяют определить конкурентоспособность произведенной продукции на рынке. В этом аспекте экономика труда охватывает все отрасли национальной экономики региона, государства и конкретного предприятия. Не случайно предмет «Экономика труда», согласно государственных образовательных стандартов, является обязательной дисциплиной для всех специалистов, получающих высшее экономическое образование.

Экономика труда – это достаточно распространенный термин. Это предмет научного исследования, образовательных дисциплин, практической деятельности специалистов и ученых, государственных и общественных структур (министерств и комитетов труда, занятости, профсоюзов и т. д.). Как свидетельствует анализ специальной литературы, среди ученых и практиков нет пока единых представлений и позиций о сущности и содержании понятия «экономика труда», не определены общие подходы к решению теоретико-методологических проблем, входящих в сферу этого понятия. Многие учебники и методические пособия по курсу «Экономика труда» обходят вопрос сущностного понимания этой ключевой для учебной дисциплины категории. Учитывая базисное, основополагающее значение определения и уточнения сущности и содержания экономики труда, остановимся на этом вопросе подробнее.

В настоящее время учебная дисциплина «Экономика труда», изучаемая студентами экономических вузов, по содержанию и проблематике имеет мало общего с аналогичным курсом (Labor economics), изучаемым в вузах развитых стран, где она – один из самостоятельных и продвинутых разделов современной экономической теории (economics). Его изучение требует знания основ как микро-, так и макроэкономики. Предмет изучения Labor economics – это область экономической теории, исследующая организацию в совокупности с функционированием рынка труда.

Экономика труда в зарубежной интерпретации рассматривает факторы, определяющие спрос и предложение рабочей силы, ее цену, инвестиции в человеческий капитал, проблемы дифференциации в оплате труда, механизмы распределения рабочей силы по различным отраслям и видам трудовых процессов, влияние некоторых идеологических течений на рынок труда, макроэкономиче-

ские проблемы совокупного спроса на труд, взаимосвязь соотношения безработицы и инфляции и т. д. [1]

Сегодня при наличии большого количества переводных учебников по управлению персоналом и управлению человеческими ресурсами среди экономических вузов имеется большая потребность именно в учебнике «Экономика труда».

В середине XX в. в экономической литературе постиндустриальных стран на основе использования маржиналистского подхода к анализу проблем экономии труда сформировалось научное направление Labor economics, изучающее:

- поведение работодателей и работников как реакции на стимулы в виде заработной платы (доходов домохозяйств), цен, прибыли;
- влияние надежных факторов трудовых взаимоотношений на функционирование рынка труда.

Традиционные задачи Labor economics:

- изменение структуры и уровня занятости при введении гарантированной минимальной оплаты труда;
- частота, длительность и глубина конфликтных ситуаций и экономические противоречий, проявляющихся в процессе производства;
- влияние структурных преобразований производства на спрос на рынке труда;
- изменение величины обязательных отчислений на социальное страхование как фактор влияния на рынке труда;
- уровень заработной платы и предложения труда.

Внимание зарубежных ученых в сфере экономики труда в широком смысле акцентируется на проблематике функционирования рынка труда, а в узком – на взаимодействии экономического характера работодателей и работников в ответ на действие стимулов в виде заработной платы, прибыли и неденежных факторов в области трудовых взаимоотношений[2].

Что касается «традиционных» учебников, издаваемых различными издательствами, то их слабая сторона – ориентация на вчерашнюю плановую реальность, а не на новые рыночные отношения.

Такое положение можно объяснить не только объективными причинами – сложностью предметной области, но и субъективными – существовавшей раньше многолетней изолированностью плановой системы экономической науки и школы от мировых поисков и разработок.

Интересную классификацию становления науки «Экономика труда» приводит А.И. Тучков.

Первый этап – этап обособления экономики труда как самостоятельной науки. Он продолжался с последнего десятилетия XIX в. до 20-х гг. XX в.

Второй этап – становление экономики труда как науки – охватывает период с 20-х до конца 60-х гг. XX в. В странах Запада его основным содержанием было

---

[1] См.: Lloyd G. Reynolds, Stanley H. Masters, Colletta H. Moser. Economics of Labor. Prentice-Hall, Ins., Englewood Cliffs, NJ, New Jersey 07632 (1987).

[2] См.: Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. *Современная экономика труда. Теория и государственная политика*. М.: Изд-во МГУ, 1996. - С. 17.

исследование рынка труда. В России на первый план выдвинута теория трудового процесса и за ее пределами оказались все проблемы функционирования рынка труда. Но при этом все подходы в своей основе базировались на теории Ф. Тейлора:

– доминирование системы постоянной занятости;
– крупномасштабное производство;
– стандартизованные подходы к управлению трудом;
– жесткие структуры штатов предприятия;
– наличие четких отношений подчинения и контроля;
– осуществление связей с внешней средой главным образом через руководство предприятий.

Третий этап развития экономики труда – конец 60-х – середина 70-х гг. XX в. – связан с трансформацией фундаментальных основ управления трудовой деятельностью. Если ранее ее основные параметры определялись руководством предприятия на основе применяемых технологий и характеристик привлекаемых работников, то теперь труд стал регулироваться не только изнутри, но и извне. Причины этого принципиального изменения:

– возрастание степени мобильности рабочей силы;
– усложнение проблем защиты окружающей среды;
– глобализация экономики;
– усиление конкуренции на внешних рынках;
– революционные инновации;
– структурная перестройка экономики.

То есть внешняя среда стала движущей силой трансформации системы управления трудом.

Другое быстро развивающееся направление – изучение институтов рынка труда и его инфраструктуры, которые тесно связаны с исследованиями социальных процессов.

Четвертый этап в развитии экономики труда особенно интересен для стран с переходной экономикой. Коренная ломка в период 1991– 1997 гг. устоявшихся положений, перевод десятков зарубежных монографий, пособий, учебников и т. д. позволили освоить мировой опыт развития, как экономики, так и наук о труде, изменили систему взглядов учёных и профессорско-преподавательского состава. В экономику пришли специалисты новой волны. Еще рано давать исчерпывающее описание этого этапа, тем более подводить его итоги. Он тесно связан с информационной революцией и развитием сетевых структур.

Идеи НОТ, концентрирующие внимание на анализе проблем организации трудовых процессов, в течение долгого времени были стержнем развития экономики труда как науки и учебного предмета. Экономика труда развивалась как конкретно-экономическая, прикладная наука. Ее прикладной характер обусловлен: организацией трудовых процессов; проблемами оплаты, нормирования, условий, производительности и интенсификации, планирования и анализа показа-

телей труда. То есть «...экономика труда изучает трудовую деятельность человека и определяет пути повышения ее эффективности»[3].

В период 50-60-х гг. в экономике труда исследовались также проблемы использования, распределения и воспроизводства рабочей силы в масштабах общества в целом, что расширило предметное поле этой науки. Стали активно изучаться вопросы формирования, планирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов.

Под **трудовыми ресурсами в экономике труда** того периода понималась трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к созданию материальных благ или оказанию услуг. Однако, несмотря на крупные подвижки в расширении поля интересов экономики труда (составление балансов трудовых ресурсов, прогнозирование народонаселения, создание научно-методического обеспечения и т. д.), большой комплекс проблем всерьез не исследовался. Трудовое поведение в определяющей степени предписывалось, а не формировалось в полной мере естественным, свободным взаимодействием экономических сил и процессов. Рынок труда в тот период был настолько деформирован, что можно в определенной степени говорить о его отсутствии. На всех уровнях наблюдалась подчиненность решения проблем экономики труда интересам макроэкономического народнохозяйственного планирования, государственного управления, партийной идеологии и т. д.

Экономика труда изучает конкретные формы и методы сознательного использования обществом экономических законов в области повышения эффективности производства, его материального и морального стимулирования, воспроизводства рабочей силы. Предметом курса является организация общественного труда, конкретные стороны определенных производственных отношений в их взаимосвязи с развитием производительных сил.

В одной из первых работ, вышедшей в условиях перехода к рыночной экономике отмечалось, что предмет экономики труда как таковой не изменялся никогда и был единым для всего многообразия школ и теорий.

Предмет экономики труда – это труд как целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства.

Совершенно противоположная и весьма статичная формулировка предмета экономики труда предлагается в переводном учебнике «Современная экономика труда. Теория и государственная политика» американских авторов Р. Дж. Эренберга и Р.С. Смита (1996):

«Экономика труда – это исследование функционирования результатов рынка в сфере труда. Если же попытаться сузить данное понятие, то можно сказать, что экономика труда – изучает прежде всего поведение работодателей и работников в ответ на действие общих стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли и неденежных факторов в области трудовых взаимоотношений, например, условий труда». По мнению авторов, эти стимулы служат и мотивом, и ограничи-

[3] *Петроченко П.Ф., Лясников И.А.* Экономика труда в промышленности. - М., 1978. - С. 5.

телем индивидуального выбора. Экономика труда сосредотачивается на неиндивидуальных стимулах поведения, применимых к большим группам людей.

Экономика труда – это область экономики, исследующая организацию и функционирование рынка труда, решения настоящих и будущих участников этого рынка, государственную политику, которая связана с занятостью и оплатой труда. Так определяется предмет экономики труда и в другом зарубежном учебнике по экономике труда. В этом определении также фиксируется и подчеркивается главное: экономическая свобода экономических субъектов в условиях рыночного саморегулирования в сочетании с государственным воздействием на трудовые отношения.

То же можно отметить и в отношении двух учебных пособий «Экономика труда», предназначенных для студентов бакалавриата экономических вузов и посвященных изложению «экономической теории труда», которая в зарубежной литературе сводится к изучению механизмов рынка труда. В первом из них дано следующее определение: «Экономика труда – самостоятельный раздел экономической теории, изучающий функционирование специфического рынка, где в качестве товара выступает рабочая сила.»

А С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова рассматривают экономическую теорию труда (labour economics) как применение теоретических положений общей экономической теории (economics) к анализу рынка труда и дают более развернутое определение: **«Экономическая теория труда – это наука, изучающая организацию, функционирование и результаты деятельности рынков труда, исследующая поведение работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов и государственной политики на трудовые взаимоотношения»**[4].

Авторы учебника «Экономика труда: социально-трудовые отношения» пишут, что на основе интегрирования содержательных составляющих понятий «экономика» и «труд» можно определить экономику труда как динамичную общественно организованную систему, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы – ее производство (обучение, повышение квалификации работников и т. д.), распределение, обмен и потребление (использование), а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

С определенной долей условности (в узком смысле) можно считать основой экономики труда экономику рабочей силы.

И те же авторы уточняют: **«Экономика труда как наука изучает социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечения условий для производительного труда, его охраны и т. д., а социальная политика призвана способствовать росту ее эффективности»**[5].

---

[4] Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2000.

[5] Экономика труда (социально-трудовые отношения). / Под ред. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. - М.: Экзамен, 2000. - С. 9.

Большинство современных ученых-экономистов считают, что **предмет экономики труда – труд как целесообразная деятельность людей, которая является взаимодействием между людьми в процессе труда и по поводу производства**[6]. При подобном подходе в отечественной традиции изучения экономики труда объектом исследования избирается сам труд; акцент же делается на социально-трудовых отношениях.

Как уже было констатировано ранее, в конце XX в. в странах с рыночной экономикой начался переход к новой *парадигме развития* и управления, наметился переход от традиционного труда к интеллектуальному (табл. 1.1.1).

Таблица 1.1.1

Прежняя и новая парадигма управления

Прежняя парадигма управления	Новая парадигма управления
1. Ориентация управления на преимущественное использование экстенсивных факторов экономического роста.	1. Ориентация управления на преимущественное использование интенсивных факторов экономического роста.
2. Научно-технический прогресс как один из факторов развития.	2. Научно-технический прогресс – основной фактор экономического роста. Управление инновациями.
3. Жесткая централизованная административная модель управления.	3. Гибкая система управления, сочетающая централизм и децентрализацию в управлении. Быстрая адекватная реакция на изменение спроса.
4. Концентрация производства, упор на создание крупных предприятий.	4. Сочетание крупных, средних и малых предприятий, кооперирование их производства.
5. Предприятие – закрытая система управления.	5. Предприятие – открытая система управления.
6. Ориентация на наращивание производства, крупносерийный выпуск продукции.	6. Ориентация на повышение качества продукции и более полное удовлетворение запросов потребителей.
7. Персонал рассматривается как статья затрат, стремление заставить рабочих работать в режиме машины.	7. Персонал – важнейший ресурс предприятия. Возрастание внимания к человеческому фактору, организационной культуре, мотивации, стилю управления.

Концептуальные изменения в подходах к управлению трудом состояли в следующем. На смену трудовой теории, рассматривающей персонал как издержки производства, подлежащей постоянному сокращению, принимается концепция человеческого капитала, базирующаяся на положении о ведущей роли человека в системе «человек – капитал – земля (природа) – предпринимательство». Это положение обусловлено способностью человеческого капитала при своем увеличении (приращении) существенно повышать производительность, качество и эффективность производства в целом. Следствие такого подхода – объективная необходимость постоянного совершенствования профессионально-квалификационного уровня производственного персонала, создания комфортных условий труда, установления достойной заработной платы, обеспечивающей воспроизводство способности к труду необходимого качества, использования психологии и мотивации в управлении трудом др.

Именно в тот период учеными стало осознаваться, что предмет экономики труда – экономические отношения субъектов труда на различных уровнях, лю-

[6] Экономика труда. / Под ред. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. - М.: Юристъ, 2002. - С. 11

бой субъект труда – интеллектуальная система со своим специфическим потенциалом.

Объект труда – это конкретный трудовой процесс, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, правила, методы и способы и т. д., условия организации трудовых процессов и подготовка интеллектуального потенциала субъектов труда.

Экономика труда – чрезвычайно сложный объект исследования. Сегодня в экономику труда приходится вводить дополнительные характеристики, относящиеся к субъекту труда, а не только к его результатам.

Цель труда для каждого субъекта состоит из двух частей:

• цель, связанная с самими трудовыми действиями (цель имеет отношение к свойствам системы, структурные составляющие которой участвуют в трудовых действиях);

• цель, связанная с результатами труда.

Существенные изменения в предмете экономики труда обусловлены сегодня:

• кардинальным изменением роли внешней среды. Если ранее она определяла особенности управления человеческими ресурсами на уровне предприятия в целом, то теперь внешняя среда непосредственно воздействует на деятельность целого ряда категорий работников;

• значительно возросшей ролью индивида как объекта исследования экономики труда. Его самые разнообразные характеристики стали развиваться в гораздо большей степени независимо от тенденций развития отдельных подразделений и тем более предприятия в целом;

• резким возрастанием многомерности описания различных экономических субъектов и их взаимоотношений в процессе труда.

• о положение работников и работодателей стало определяться значительно большим числом показателей, гораздо менее зависимых друг от друга, чем это было ранее;

• исключительно высоким динамизмом характеристик трудовой деятельности в этот период как следствие влияния рыночных факторов на персонал предприятия. Тенденция изменения многих показателей (трудовая нагрузка, размеры вознаграждения и т. п.) может изменяться в течение относительно небольших отрезков времени на противоположную. Ранее эти характеристики практически всегда обладали четко выраженной и поэтому легко прогнозируемой тенденцией;

• изменением характера самого труда в сторону его интеллектуальной составляющей, что требует новых подходов и методов изучения (синергетических, бифуркационных, циклических и т. д.).

Учитывая сложность и многоаспектность объекта исследования (как за рубежом, так и в нашей стране), экономика труда не единственная дисциплина, специально изучающая сферу труда в тех или иных ипостасях. Поэтому предметное поле и методы исследования, инструментарий экономики труда оказались плохо отделимы, по крайней мере пересекающимися с теми, что существуют, например, в социологии труда. Разумеется, эти науки тесно взаимосвязаны, но нужно всегда помнить – они различны, самостоятельны.

AXBOROT RESURS MARKAZI
№ 53535

Однако до настоящего времени ни по какому другому направлению экономической науки нельзя встретить значительной нерасчлененности с социологией, как в экономике труда. Можно привести много примеров подмены проблематики экономики труда проблематикой социологии труда, и наоборот. В американских и западноевропейских университетах и учебных центрах нередко учебными планами предусматривались учебные курсы, рассматривающие другие дисциплины, например, «Управление человеческими ресурсами» или «Управление персоналом».

Сравнивая различные определения предмета, нужно отметить, что зарубежный подход акцентирует внимание на функционировании рынка труда, а отечественный – на производственных отношениях между людьми. Тем не менее, речь идет о том, что предмет экономики труда – экономические отношения между всеми участниками рыночных взаимодействий в сфере труда. Участниками подобных взаимодействий выступают работники, работодатели (собственники и менеджеры), профсоюзы, союзы предпринимателей, государство.

Несмотря на различное трактование предмета экономики труда, практикой установлено, какие ее проблемы относятся к уровню организации (предприятия), а какие – к уровню исполнительных органов власти и управления. Например, организация, нормирование и оплата труда работников – бесспорная прерогатива хозяйствующих субъектов – предпринимателей и руководителей, т. е. компетенция микроуровня. Прогнозирование социально-экономического развития, включая социально-трудовую сферу, столь же бесспорно относится к компетенции макроуровня. При таком положении, когда между уровнями хозяйствования разграничиваются проблемы, а не доля участия в их решении, складывается очевидное отсутствие общих интересов у субъектов микро- и макроэкономики.

Если **первые,** по нынешним понятиям, олицетворяют реальную экономику (т. е. сферу производства конкурентоспособной продукции, пользующейся потребительским спросом на внутреннем и внешнем рынках), **то вторые** – отражают виртуальную экономику, т. е. сферу статистики, анализа и прогнозирования макроэкономических показателей, дающих весьма приближенное, усредненное (а часто и искаженное) представление о реальных процессах в экономике и ее секторах.

Становление рыночной экономики остро ставит вопрос: ограничиться ли тем, что составляет предмет экономики труда развитых стран (исследованием рынка труда) или попытаться соединить два подхода, бережно относясь ко всему накопленному нами в предшествующий период? Скорее всего, нужно добиваться **синтеза** этих направлений. Нельзя потерять все положительное из достигнутого ранее и в то же время необходимо отразить новые для нас рыночные условия.

Создание единой комплексной структуры экономики труда с достаточной степенью детализации невозможно, поскольку увеличивается объем анализируемых связей и сложность выделения существенных аспектов.

В анализе экономических систем выделяется следующая цепочка уровней:

- метасистема (мировая экономика);
- макросистема (национальная экономика);
- мезосистема (региональная экономика, отрасль);

• микросистема (предприятие, фирма);

• наносистема (экономическая деятельность индивида).

Для экономической системы, в свою очередь, есть более широкая система – общество, общественно-социальная система. В таблице 1.1.2 представлена в упрощенном виде система экономики труда.

Таблица 1.1.2.

Логико-функциональные связи многоуровневого системного строения экономики труда (социально-трудовой сферы)

Типы уровней	Структура системы	Системное развертывание структурных уровней
Мегауровень	Экономические ограничения, обусловленные глобальными отношениями	Рассмотрение ограничений национального рынка труда как подсистемы глобальных видов ограничений
Макроуровень	Ограничения на уровне национальной экономики	Виды ограничений рынка труда, обусловленные спецификой существования национальной экономики
Мезоуровень	Ограничения в рамках региона или отрасли	Виды ограничений, обусловленные спецификой региона, отрасли
Микроуровень	Ограничения на уровне отдельного предприятия (или домохозяйства)	Виды ограничений, отражающие специфику предприятия
Наноуровень	Ограничения отдельных рабочих мест или домохозяйств, опосредованно влияющих на микроуровень	Ограничения типов рабочих мест, типов и ролей в домохозяйстве

Нам представляется логичным формирование новой концепции экономики труда, основанной на выделении двух ее уровневых разделов, а именно: макро- и микроэкономики труда (т. е. собственно экономики труда) (рис. 1.1.1).

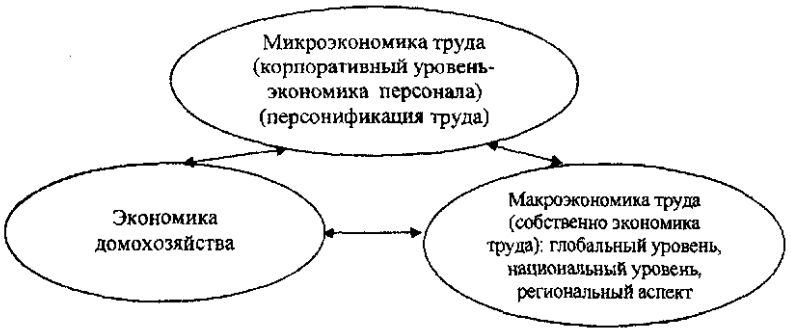


Рис.1.1.1. Концепция экономики труда

Связующее звено между микро- и макроуровнями – мезоуровень. Посредством этого уровня может быть достигнуто соединение интересов товаропроизводителей с интересами экономического и социального развития регионов, а для наиболее крупных товаропроизводителей – по их влиянию на макропоказатели – с интересами страны в целом, т. е. исследуются проблемы труда на региональном (территориальном) уровне.

При общности круга решаемых проблем по каждому уровню выделяются те проблемы, определяющие для него, и те, по которым необходим обмен информацией и согласование со смежными уровнями. Так, предмет микроэкономики труда – определяющее, конкретное решение проблем развития и использования трудового и творческого потенциала работников, повышения эффективности и доходности труда и уровня его оплаты на основе применения систем улучшения работы с персоналом, форм организации, нормирования и стимулирования труда. Предмет макроэкономики труда – решение проблем рынка труда и других социальных проблем, выработка стратегии и политики развития социально-трудовой сферы и ее регулирования, прогнозирование трудовых и социальных показателей развития экономики и их мониторинг. Круг проблем, изучением которых должна заниматься макроэкономика и микроэкономика труда, приведен на рис. 1.1.2 и 1.1.3 соответственно.



Рис. 1.1.2. Круг проблем, изучаемых макроэкономикой и микроэкономикой труда

От понимания предмета экономики труда зависит глубина изучения самого курса. Если специалист знает круг вопросов, охватываемых этой наукой, он всегда будет акцентировать свое внимание на явлениях, попадающих в орбиту экономики труда, связывать их между собой, глубже анализировать социально-экономические процессы. Это обеспечит принятие правильных решений при управлении социально-экономическими процессами, повысит их эффективность.

Экономика труда – отрасль экономической науки, исследующая явления и процессы, связанные с трудовой деятельностью человека; изучает закономерности и способы наилучшего использования, воспроизводства и обогащения главной производительной силы общества – человеческого ресурса, организации и стимулирования эффективной трудовой деятельности людей, направленной на достижение максимального удовлетворения их материальных и духовных потребностей.

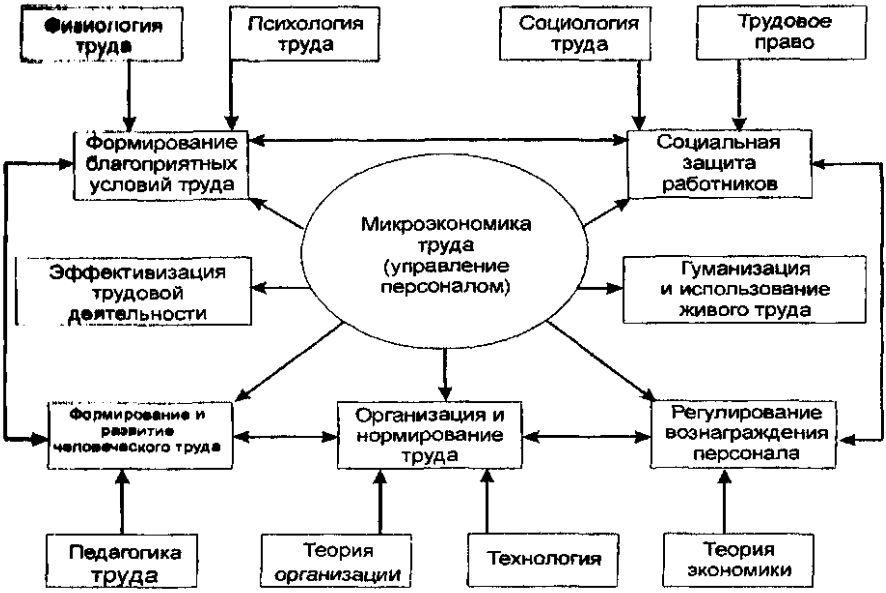


Рис.1.1.3. Предмет микроэкономики труда (управление персоналом и ее взаимосвязь с другими научными дисциплинами)

Экономика труда – симбиоз двух наук – экономики и теории труда, каждая из которых крайне сложна. О сложности говорит такой факт, что сегодня насчитывается более 250 определений экономики. Не менее противоречив и вопрос об определении самого понятия «труд». Но при этом в комплексе наук о труде только макроэкономика труда может претендовать на интегрирующую роль, вырабатывая общие критерии и подходы к оценке и использованию возможностей различных направлений, обеспечивающих синергетический эффект при поиске прогрессивных решений в сфере труда в целях ускорения социально-экономического развития на всех уровнях хозяйственной практики.

Экономика труда, объединяясь с другими науками, дает жизнь другим областям знания, в частности, «экономика и социология труда», «психология и экономика труда» и т. д. (рис. 1.1.4).

В настоящее время существует несколько вариантов структуры экономики труда, строящихся на базе самых различных подходов.

Первая группа – структура экономики труда исходит из представлений автора (авторов) на данный предмет исследования, так называемые авторские разработки. Ряд авторов рассматривает проблемы экономики труда под углом качества жизни. Колебания их представлений имеет колоссальный размах, начиная от модели «экономического человека» до рассуждений о смысле жизни. В XX в. экономика доминировала в системе общественных наук подобно физике среди наук о природе. Экономические понятия нередко превалировали в анализе тех или иных общественных явлений. Экономика стала вторгаться во все социальные явления. Примером может служить появление науки «экономическая социология». Ее предмет – экономическое действие людей, рассматриваемое как форма их социального действия.

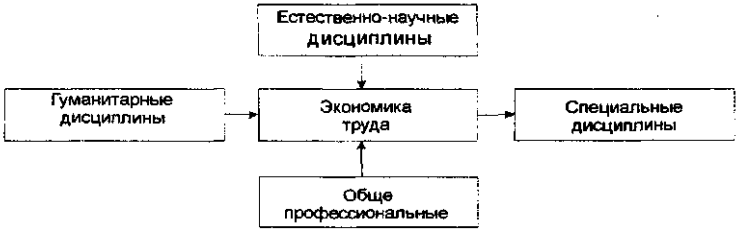


Рис. 1.1.4. Связи курса «Экономика труда» с другими дисциплинами

Вторая группа – структура экономики труда исходит из членения наук о труде. Экономика труда ставится в ряд с другими науками того же рода. Так, например, поступает Б.М. Генкин (рис. 1.1.5), предлагая выделять 15 основных разделов наук о труде (левый столбец), формирующих 10 наук (правый столбец), изучающих трудовые процессы. Каждая из перечисленных наук обладает своим набором разделов. Структура экономики труда включает следующие разделы:



Рис. 1.1.5. Место экономики труда в общей структуре наук

- производительность труда;
- человеческий капитал;
- условия труда;
- планирование численности персонала;
- мотивация;
- формирование доходов и оплата труда;
- рынок труда и управление занятостью;
- маркетинг персонала; контроллинг персонала;
- организация управления персоналом.

Третья группа – структура экономики труда исходит из существующего членения экономической науки. Фрагмент обобщения такого членения представлен в табл. 1.1.6. При таком подходе все экономические понятия преломляются применительно к производственному фактору «труд». Специфика рынка труда учитывается в рамках понятия абстрактного человека, который вписывается во все экономические законы и полностью им соответствует.

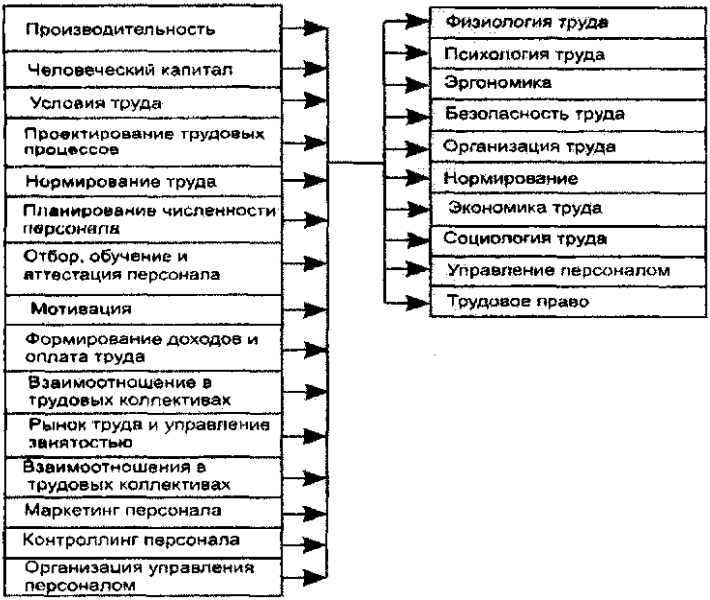


Рис.1.1.6.Основные разделы наук о труде (левый столбец) и науки о труде (правый столбец) по Б.М. Генкину

1.2. Экономика труда: становление и развитие

Любая наука имеет историю своего возникновения и развития, которую можно условно разделить на этапы. Им соответствуют школы, традиции, концепции. Вопрос о природе и принципах справедливого и эффективного управления трудом составлял предмет размышлений многих великих мыслителей (рис. 1.2.1).

Уильям Петти (1623–1687). Основоположник классической политэкономии. «Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать».

Ф. Кенэ (1694-1774). Основоположник школы физиократов. Источниками чистого продукта являются земля и приложенный к ней труд.

А. Смит (1723-1790). Становление политической экономии как науки, развитие концепции экономического либерализма. Автор трех концепций стоимости.

Ж. Б. Сэй (1767-1832). Автор теории трех факторов производства: труда, капитала, земли.

Д. Рикардо (1772-1823). Сторонник однофакторной оценки стоимости товаров. Стоимость товара зависит от количества труда, необходимого для его производства.

К. Менгер (1840-1921), **О. Бём-Баверк** (1851-1914), **Ф. Визер** (1851-1926), **У.Джевонс** (1835-1882), **Л. Вальрас** (1834–1910). Субъективистская трактовка ценности товаров, теория предельной полезности, предельных издержек.

К. Маркс (1818-1883). В завершенном виде сформулировал трудовую теорию стоимости.

А. Маршалл (1842-1924). Ведущий представитель неоклассической экономической теории. Концепция равновесной цены.
Д. Кларк (1847-1938). Теория предельной производительности.

Й. Шумпетер (1883-1950). Обосновал четвертый фактор производства – предпринимательство.

Д.М. Кейнс (1883-1946). Теория государственного регулирования рыночной экономики.

П. Самуэльсон (р. 1915). Неоклассический синтез экономической теории.

	Организационные теории труда
Человеческий инжиниринг	Классические теории труда (Тейлор, Гилберт) и организации труда (Файоль, Макс Вебер)
Человеческие отношения	Хотторнская стадия (Элтон Мэйо), неформальные отношения, исследование групп, социометрия (Морено), анализ бюрократии, групповая динамика (Левин)
Человеческая интеграция	Исследование власти, неорационализма (Крозье, Марч и Симон, Лапассад), этики бюрократизма (Крозье), общей теории систем, кибернетики (Бертанлаоффи, Винер, Шаннон), картина личности (Макгрегор) с педагогическими приложениями (Беннис)
Управление человеческими ресурсами	Сетевая связь посредством информационных и коммуникационных технологий, стратегическое руководство предприятием; наступление на качество для перехода к тотальному качеству. Управление идеями. Инновационный менеджмент. Развитие персонала и организации как процесс интеграции в социотехническую систему труда. Кризис идентификации. Организационная культура. Экологические перспективы. Интернационализация перестройки и гласности.

Рис. 1.2.1. Направления развития науки о труде

В целом доиндустриальная эпоха (включая рабовладение, когда преобладали методы прямого принуждения к труду, и эпоху феодализма со свойственным ей отсутствием личной свободы производителя в условиях натурального или мелкотоварного производства) не нуждалась в особых методах управления людьми. И только с возникновением и развитием рыночной экономики управление производством, а с ним и управление людьми, их трудом приобретает все большее значение. Однако вплоть до конца XIX -начала XX вв. научного управления трудом и тем более науки управления персоналом не существовало. В начале XX в. определенное внимание управлению трудом начало уделяться в связи с возникновением школы «научного менеджмента» или «научной организации труда», у истоков которой стоял американский инженер Ф. Тейлор (1856-1915)[1].

Ниже приведена табл.1. 2.1 резюмирующая сведения о ведущих теоретиках теории организации.

Таблица 1.2.1.

Теории организации и их теоретики

Теоретик	Даты	Доминирующая точка зрения
Генри Файоль	1841-1925	Рациональный, структурированный подход к управлению организациями
Ф.В.Тейлор	1856-1917	Оценка и контроль работ с позиций «научного управления»
Фрэнк и Лилиан Гилбрет	1868-1924	Использование методической базы для определения единственного оптимального способа выполнения работ
Л.Ф. Урвик	(1947)	Достижение наиболее эффективной организационной структуры путем адаптации определенных принципов
Е.Ф.Л. Бреч	(1946)	Комбинация подходов Файоля и Урвика
Макс Вебер	1864-1920	Достижение организационной эффективности средствами «рационально-легальной» системы власти, т. е. «бюрократии»
Элтон Мэйо	1880-1949	Социальные потребности на работе настолько же важны, как экономические и физические потребности
Джоан Вудвард	1916-1971	Технология и технические потребности производства оказывают существенное влияние на организационный выбор
Абрахам Маслоу	(1954)	Мотивация людей определяется структурой потребностей, представляющей собой восходящую иерархию
Дуглас Макгрегор	1906-1964	Если рассматривать теорию управления, то существует два ключевых предположения: теория X – люди нуждаются в принуждении и контроле для выполнения своих обязанностей; теория Y – люди могут быть целеустремленны и иметь внутреннюю мотивацию
Ф. Герцберг	(1959)	Люди нуждаются в поиске факторов мотивации, если они хотят найти удовлетворение в работе
Виктор Врум	(1964)	Люди будут мотивированы настолько, насколько они могут воспринять связь между приложенными усилиями, результатами работы и полученным вознаграждением
Тэвистокская группа	1946	Организации – это социотехнические системы, взаимодействующие со своим внешним окружением
Астонская группа	1967-1974	На структуру организации оказывают влияние такие факторы, как размер, технология, местоположение и тип собственности
Лоуренс и Лорш	(1967)	Различные сочетания дифференциации (специализации и восприятия) и интеграции (качества и сотрудничества) создают различные возможности для успеха в достижении экономических целей
Минцберг	(1979)	Организационный выбор можно свести к пяти основным структурным силам в свете определенной случайности и других факторов

[1] Основные положения теории Ф. Тейлора изложены в работах «Управление фабрикой» (1903) и «Принципы научного управления» (1911).

Организация труда в странах с рыночной экономикой не однотипна. Наряду с господствующим ее видом, адекватным формации, с одной стороны, продолжают существовать рудиментарные виды (натуральное, домашнее и простое товарное хозяйство), а с другой – появляются и растут переходные формы организации труда, противоречиво соединяющие в себе элементы отживающего и идущего ему на смену прогрессивного устройства общественного труда. Эти формы, демонстрирующие, образно говоря, разломы в господствующем типе организации труда (в чем как раз и проявляется борьба общего и специфического), представляют особый интерес для исследований в области экономики труда (табл. 1.2.2).

Таблица 1.2.2.

Сопоставление издержек и выгод разных подходов к проектированию труда

Подход к проектированию труда	Выгоды	Издержки
Механистический	• Сниженное время подготовки • Более эффективное использование ресурсов • Сниженная вероятность ошибок • Сниженная вероятность возникновения стрессовых ситуаций или умственных перегрузок	• Сниженная удовлетворенность работой • Сниженная мотивация • Повышенный уровень абсентеизма
Мотивационный	• Повышенная удовлетворенность работой • Повышенная мотивация • Более высокая вовлеченность сотрудников • Более высокие результаты труда • Низкий уровень абсентеизма	• Увеличение времени подготовки персонала • Сниженная эффективность использования ресурсов • Более высокая вероятность ошибок • Более высокая вероятность возникновения стресса и умственных перегрузок
Биологический	• Меньше физических нагрузок • Сниженная физическая утомляемость • Меньше жалоб на состояние здоровья • Меньше медицинских случаев • Низкий уровень абсентеизма • Повышенная удовлетворенность трудом	• Увеличенные финансовые издержки, связанные с изменениями оборудования или рабочей среды
Подход, связанный с динамикой восприятия	• Сниженная вероятность ошибок • Сниженная вероятность аварий • Сниженная вероятность стресса или умственных перегрузок • Сниженное время подготовки персонала • Более эффективное использование ресурсов	• Сниженная удовлетворенность трудом • Сниженная мотивация

Источник: Adapted from Campion and Thayer, 1987.

Поиски новых форм управления трудом, продиктованные взаимосвязанным развитием производительных сил, базиса и надстройки, попытки предвосхитить возможные направления этого развития на основе познания экономических законов приводят к определенным модификациям организации труда, в особенности на переломных рубежах его эволюции. Отсюда – появление теории и концепции постиндустриального и информационного общества, новой менеджерской революции и др.

Как считают специалисты, разница между традиционным и новым управлением выражена в двух моделях (рис. 1.2.3).

Таблица 1.2.3

Модели управления и их характеристики

Модель	Бюрократическая	Менеджерская
Устав	Согласно заранее заданным нормам	поставлен на службу реализуемым целям
Подход	осторожность и внимание, конформизм	критический подход, творчество
Разделение труда	вертикальное, иерархичное, согласно директивам	руководство основано на регулярных постоянных личных контактах; независимость суждений чиновников
Природа задач	одномерная, постоянная	многомерная, адаптированная к критической оценке результатов
Организация труда	изолированность раздробленность	работа в команде и по плану
Сигналы	корректное использование норм, негативная коррекция	достигнутые результаты, позитивные санкции
Оценка труда	формальная	постоянная
Использование ресурсов	посредством устава, отдельно по типам ресурсов, в оперативной деятельности не интегрировано	в оперативной деятельности интегрировано, на основе программ и оценок
Распределение ресурсов	жесткое и неизменное	гибкое и временное
Руководство	реагирует на свершившиеся события	предусматривает, сформирует будущее
Планирование	механическое, маргинальное	интегрированное, постоянное, глобальное и открытое

1) Бюрократическая модель: контакт управления с окружающей средой осуществляется посредством регулирующей деятельности. Социальная среда вынуждена адаптироваться к закрытой системе госуправления.

2) *Менеджерская модель:* открыта для среды, следует за изменениями и чутко реагирует на сигналы обратной связи. Такая модель служит развитию гражданского общества, удерживает расходы в бюджетных рамках, повышает мотивацию труда госчиновников и укрепляет демократические ценности.

Суть концептуальных отличий этих двух моделей представлена в табл. 1.2.4.

Ближе к середине XX в. возникают новые теории и научные школы:

- системный и ситуационный подходы (школа социальных систем). Разработаны в 50–70-е гг. Гербертом Саймоном, Честером Бернардом, Т. Парсонсом и др. Здесь глубоко раскрыт метод системного подхода и анализа социально-экономических систем, разработана теория организации и изучены законы ее функционирования, исследовано влияние внешней и внутренней среды на управление;
- теория стратегий, инноваций и лидерства. Разработана в 70-90-е гг. силами Майкла Портера, Райвета Акоффа, Абрахама Маслоу и др. Разработка стратегии организации в рыночной экономике рассматривается как фактор ее конкурентоспособности, исследована роль инновационного менеджмента, предложены теории мотивации и лидерства как важнейшие основы управления персоналом;
- теория устойчивого развития и глобального «менеджмента без границ» создана в 80-90-е гг. XX в. (Дж. Грейсон, Т. Питере, Р. Уотермен и др.), исходит из необходимости обеспечения мирового баланса между социально-

экономическим развитием и сохранением окружающей среды. Разработаны модели оптимального функционирования экономики, глобализации и интернационализации менеджмента. Активно используется гибкий стратегический и инновационный менеджмент, ресурсосберегающие технологии и др. В этих условиях процесс принятия решения как в целом по экономике труда, так и по ее отдельным направлениям заметно усложняется (рис.1.2.2).

Таблица 1.2.4.

Основные положения концепций управления

Старая концепция *(Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо и др.)*	Новая концепция *(И. Ансофф, П. Друкер, Р. Уотермен и др.)*
1. Организация – это «закрытая» система, цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны и мало зависят от внешней среды	1. Организация – это «открытая» система, построенная на базе теории организации и рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды и сценариев будущего развития
2. Рост масштабов производства продукции и услуг как главный фактор успеха и конкурентоспособности	2. Ориентация на качество продукции и услуг, на удовлетворение требований потребителей, а не на объемы выпуска
3. Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда как главная задача менеджмента; акцент на текущее планирование и баланс ресурсов	3. Ситуационный подход к управлению, признание важности быстроты, гибкости и адаптации управления к условиям объекта управления, при которых рационализация производства становится второстепенной; акцент на стратегическое планирование
4. Персонал как трудовой ресурс, составная часть машин и производительного процесса; акцент на НОТ и нормирование труда; главный источник прибавочной стоимости – производственный рабочий и производительность его труда	4. Персонал – человеческий ресурс, интеллектуальный капитал, главная часть («мотор») организации, акцент на человеческие отношения, главный источник прибавочной стоимости, управленческий персонал, обладающий знаниями и условиями для реализации своего потенциала
5. Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении работ, четких регламентах, нормах, стандартах и правилах исполнения	5. Система управления, ориентированная на внутрифирменную философию, организационную культуру и нововведения, на мотивацию работников и стиль руководства

Научные исследования все больше концентрируются на вопросах, по каким законам живет и развивается организация и что ее ожидает в будущем.

С начала XX в. (т. е. момента зарождения теории управления) и до 60-х гг. принципы управления строились по закрытому типу. То есть руководителей мало интересовали проблемы, возникающие за пределами предприятий, а именно: конкуренция, вопросы сбыта и другие внешние проблемы. Работа фирмы рассматривалась с точки зрения закрытой системы.

С другой стороны, имело место эволюция и в другом направлении - от рационального фактора к социальному. Рациональный (механический) фактор преследовал достижение конкретных целей - прежде всего максимизацию прибыли. Исходя из этого строилась вся работа организации.

Однако в своем развитии управленческая мысль пришла к пониманию, что получение максимальной прибыли возможно лишь при совпадении интересов и целей фирмы с интересами исполнителей, т. е. рабочих и служащих, что привело к смещению рационализма в сторону ориентации на человеческий фактор.

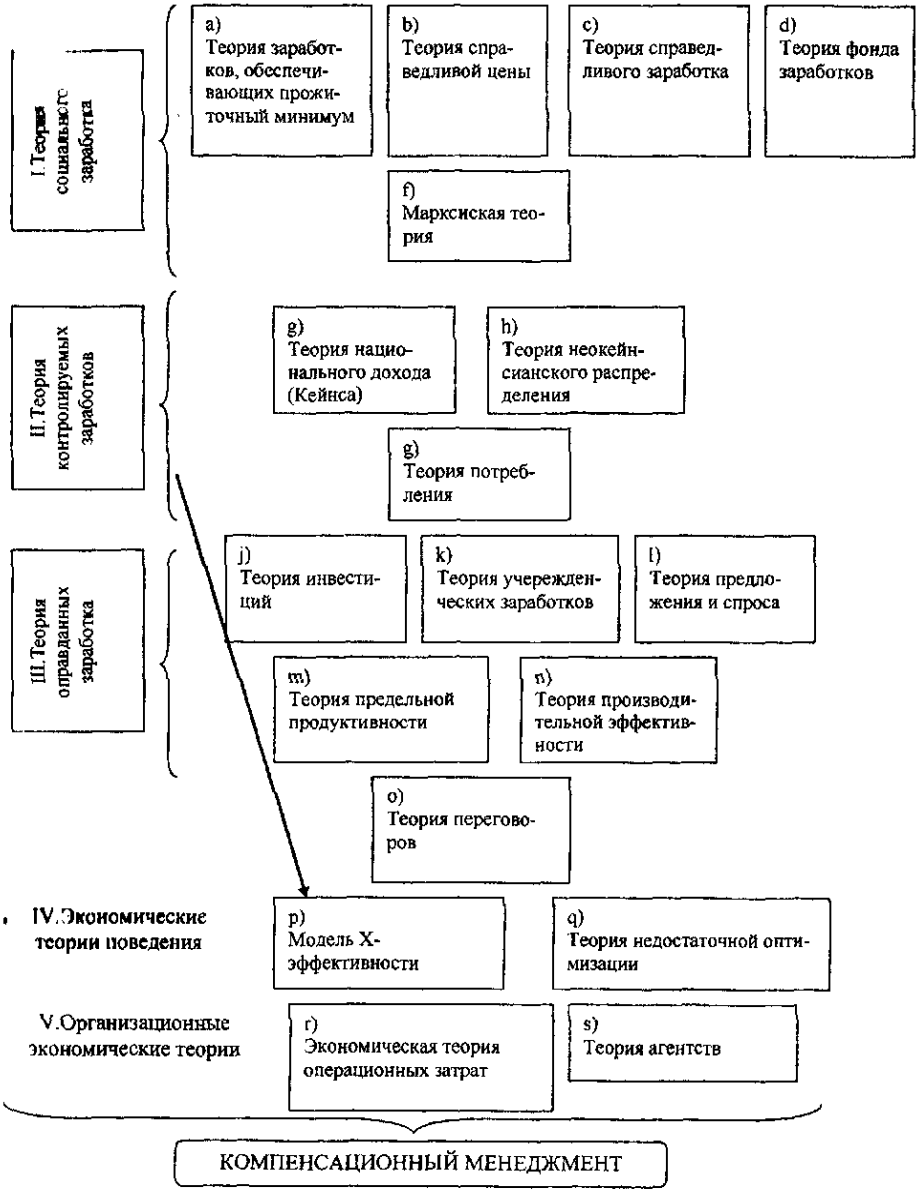


Рис. 1.2.2. Экономические теории, учитываемые при формировании оплаты труда[1]

[1] Источник: Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент. - СПб.: Питер, 2004. - С. 119.

В целом в теории и практике управления трудом (человеческой стороной организации) выделяют различные концепции, которые развиваются в рамках трех основных подходов к управлению – экономического, органического и гуманистического[1].

В рамках системо-эволюционного подхода организация - это социальный организм, который живет и развивается по биологическим законам, присущим всему живому миру. Любая организация (как человек) проходит объективно закономерные и последовательные фазы эволюционного развития. Каждая фаза развития предприятия по-своему уникальна и требует «особенного» к ней отношения. Любая организация – это совокупность трех подсистем: экономической, социальной и технической (см. рис. 1.2.3).



Рис. 1.2.3. Модель организации (системно-эволюционный подход)

Экономическая подсистема – это экономический смысл создания и существования организации. Составная часть этой подсистемы - уже вошедшие в повседневный обиход термины «видение», «миссия», «кредо», «предназначение» и «философия» компании.

Социальная подсистема – это люди в организации с их жизненными целями и ценностями, мотивами и способностями, симпатиями и антипатиями, уникаль-

[1] См.: Абдурахмонов К.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик –Т.: Ўқитувчи НМИУ, 2008; Евенко Л.И, Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала. Материалы конференции: Нижний Новгород, 1996; Замонавий менежмент: назария ва амалиёт (Д.Н.Рахимова ва бошкалар) –Т.: Ғафур Ғулом НМИУ, 2009 и др.

ной биографией и судьбой. Эта «подсистема» приводит «техническую подсистему» в соответствие с «экономической».

Техническая подсистема – это физические (здания, оборудование, инструмент и т.п.) и виртуальные, т. е. существующие в нашем воображении (системы планирования, стимулирования персонала, документооборота; производственные и управленческие процессы и т. п.), предметы на предприятии.

Изначально (за исключением социалистического прошлого) организация возникает благодаря усилиям предпринимателя как ответ на какую-то существующую потребность рынка. Эта фаза - **пионерская**; ее главная особенность в том, что предприниматель (он же руководитель) в курсе всех дел организации, лично занимается всеми важными вопросами ее функционирования и развития. Работник в такой организации имеет возможность проявить себя как личность, если его культура, модель мышления близки культуре и модели мышления предпринимателя. В этой фазе доминирует экономическая подсистема. И до тех пор, пока руководитель лично знает всех своих работников и клиентов, дела у этого предприятия идут нормально. Когда же предприятие становится слишком большим, чтобы предприниматель мог управлять прежними методами, наступает кризис. В результате его разрешения организация либо перестраивается и продолжает существовать, либо переходит в другую фазу своего развития.

В последнее время все больше внимание организации в своей деятельности начинают уделять факторам, влияющим на ее ценности (рис. 1.2.4) путем их позиционирования (например, как это делает компания):



Рис. 1.2.4. Факторы, влияющие на ценности организации (фирмы)

1. Коллектив: стремится привлекать лучших специалистов в мире. Работники P&C всегда будет нашим главным достоянием.

2. Лидерство: стремится стать лидером, есть четкое представление, в каком направлении движется, в максимальной степени использует возможности для занятия ведущих позиций;

3. Честность: стремится всегда найти правильные решения. Отношения друг с другом основываются на честности и открытости. Соблюдается закон. Укрепляются моральные основы и принципы Р&О. Решение принимаются исходя из полной информации и обоснованной оценки, в том числе с учетом возможных рисков.

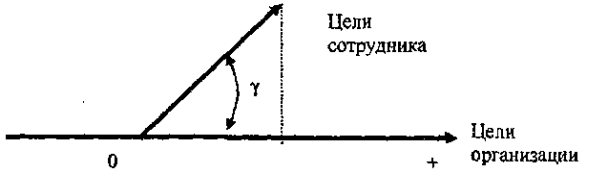


Рис. 1.2.5. Модель согласованности целей организации и сотрудника

Эффективность производства в значительной мере зависит от степени согласованности интересов сотрудников организации с ее целями. Несоответствие целей сотрудника и организации вызываются различными причинами. Одной из весьма вероятных является склонность сотрудника или менеджера организации к нарушению норм морали и права, т. е. связана духовно-этическими аспектами деятельности человека.

Современные организации стремятся осуществлять практическое управление меньшим числом работников, с меньшим количеством уровней управления и с большей гибкостью[1]. Основные характеристики нового типа управления приведены в табл. 1.2.5.

Таблица 1.2.5.

Современная и будущая модели: переход к новому типу управления

Основные условия и характеристики	Индустриальная эра: традиционное управление	Информационная эра: новое управление
Организация	Иерархия, бюрократия	Сети
Организация деятельности	Функциональная специализация	Стратегическая интеграция, интеллектуальное сотрудничество
Организационная структура	Иерархическая, вертикальное подчинение	Организация с «внутренними центрами» затрат
Цели и ориентация управления	Прибыль, повышение эффективности производства	Корпоративная общность, удовлетворение конкретного потребителя
Критический фактор конкурентного преимущества	Материальные и финансовые активы (капитал)	Интеллектуальные активы (знания)
Система управления	Механическая	Адаптивная (органическая)
Формирование стратегии	Формальное планирование	Ориентация на изменения (инновация)
Рабочие роли	Наемный персонал	Предприниматель, инноватор
Персонал	Функционеры	Потенциальные ресурсы (центры определенных способностей)

[1] См.: Абдурахмонов К.Х. Мехнат иктисодиёти (*назария ва амалиёт*). *Т: Мехнат, 2004*; Рахимова Д.Н. Лидерлик ва ташкилот маданияти. –Т.: Академия, 2006.

Продолжение таблицы 1.2.5.

Основные условия и характеристики	Индустриальная эра: традиционное управление	Информационная эра: новое управление
Основные категории работников	Специалисты, профессионалы	Группы, прежде всего виртуальные
Ожидания персонала	Удовлетворение насущных потребностей	Качественный рост персонала
Деятельность	Индивидуальная	Групповая
Качество	Достижение заданного	Достижение возможного
Реакция на изменение окружающей среды	Реактивность	Продвижение, опережающая деятельность
Руководство и контроль	Автократичность (власть в одних руках) и формальные полномочия	Целевая ориентация, лидерство, демократические принципы
Акценты в работе	Жесткий контроль	Упор на обучение
Найм	Менеджер	Команда
Организация работы	Менеджер думает, персонал исполняет	Персонал думает и делает (выполняет)
Власть	Иерархическая	Авторитет команды
Оценка	Сверху вниз	Всесторонняя оценка (принцип 360°)
Поощрение	Индивидуальное	Коллективное и индивидуальное
Инновация	Сопротивление изменениям	Ориентация на изменения

В целом эволюция подходов к экономике труда привела к тому, что центральным методом исследований становится не труд как таковой, а носитель данной функции – человек, личность (табл. 1.2.6). В плановой экономике (экономике административно-командного типа) потребности общества понимались скорее как потребности государства и уж конечно не как запросы рынков. В рыночной экономике это понятие следует несколько переосмыслить. Личный результат труда достигается, когда получает признание партнеров по обменным отношениям и таким образом признается рынком, а значит, и обществом. Выражением этого признания служит цена, по которой партнеры по сделке готовы купить продукт или услуги данного труда. Человек трудится на себя и одновременно на других, на общество. При этом неизбежна и естественна состязательность, конкуренция. В XXI в. речь идет о необходимости стратегического управления трудом, персоналом; предстоит отказ от отношений «начальник – подчиненный» и формирование отношений «лидер – ведомые – команда».

В теории труда различают статическую и динамическую устойчивость (рис. 1.2.6). Факторы, влияющие на устойчивость функционирования системы, могут быть внешними и внутренними. Если устойчивость в основном диктуется внешними факторами, такую устойчивость принято называть внешней; если устойчивость в основном диктуется внутренними факторами, такую устойчивость принято называть внутренней.

Устойчивое состояние системы может быть стабильным либо квазистабильным. Стабильность в теории труда обычно связывают с представлениями о неизменности.

Классическая наука изучает в основном устойчивые состояния. Если же заведомо объект изучения неустойчивый, его с помощью особых процедур сводят

к квазиустойчивому. Для этого исследуют понятия синергии, бифуркации и ряд других.

Таблица 1.2.6.

Эволюция управления персоналом

Период	Приоритеты персонала	Способы достижения целей управления персоналом
До 1900 г.	Промышленные технологии	Дисциплинарные системы
1900-1910 гг.	Благополучие работников	Программы поддержания здоровья и обеспечения безопасности
1920-е гг.	Разработка норм (эффективности) воздействия рабочих групп на отдельных работников	Изучение затрат времени и движений работников Консультирование и тестирование персонала
1930-е гг.	Объединение работников Принятие основных законов о труде	Программы коммуникации (взаимодействия) Антипрофсоюзные кампании
1940-е гг.	Пособия и компенсации работникам	Индексация доходов с учетом роста стоимости жизни Увеличение заработной платы Пенсионные, медицинские и другие системы пособий
1950-е гг.	Отношения между работниками Специализация функций персонала	Тренинги и развитие Создание подразделений по отдельным функциям управления персоналом: • найма, • трудовых отношений, • обучения, • премирования и т. д.
1960-е гг.	Участие работников в управлении производством	Вовлечение работников в управление производством «Управление по целям», кружки качества, групповая психотерапия
1970-е гг.	Государственное регулирование экономики	Регулирование прав работников: • запрет дискриминации, • создание равных стартовых возможностей, • безопасность труда, • защита здоровья, • проведение реформ в сфере различных выплат
1980-е гг.	Признание значимости работников (их нового места на предприятии) Продвижение (карьера)	Обучение и переобучение работников Предоставление персоналу новых возможностей путем: • ротации рабочих мест • формирования интегрированных целевых команд • трудоустройства уволенных
1990-е гг.	Демографические изменения в рабочей силе Новые технологии	Программы диверсификации Уточнение прав занятых Глобализация экономики Информационные технологии
2000 г. и позднее	Стратегическое планирование персонала (стратегическое управление персоналом)	Переход от обслуживания персонала и его поддержки к консультативной и лидирующей роли менеджера

Сам по себе мультиплексный или синергетический эффект трудовой деятельности – качественный результат труда – рождается из добровольного активного (мотивация) применения способностей человека (потенциал) в определенной области его профессиональной (знания, навыки, смекалка, т. е. способности) и человеческой компетентности (мудрость, чувство времени, места, меры и другие общечеловеческие признаки умного и мудрого человека) в каждой ситуации,

в которой он сталкивается во время работы в организации, с учетом возможностей, ограничений и целей организации.

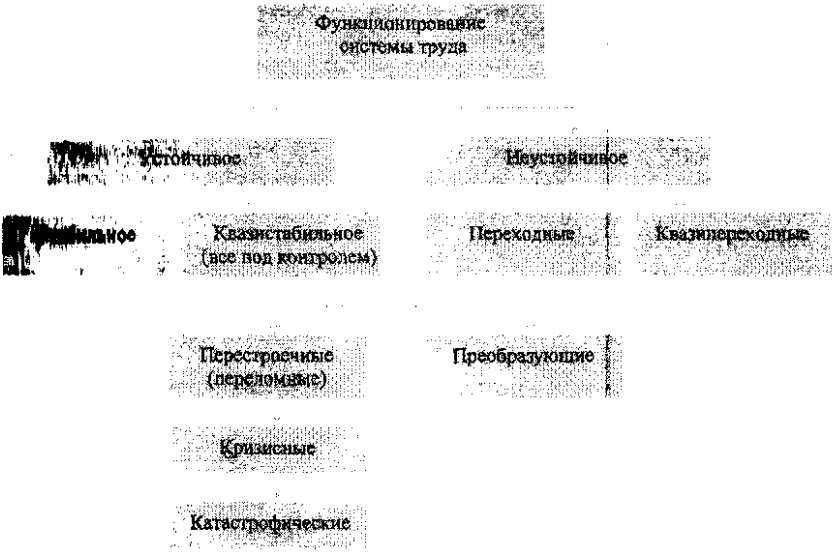


Рис. 1.2.6. Состояния системы труда

Ответственность такого человека гораздо выше, чем у простого исполнителя. Выше и уровень риска принятия неэффективных решений, которые могут привести к ощутимым (масштабным) отрицательным последствиям. Поэтому и мотивация, и способности должны быть на очень высоком уровне, что характерно не для всех групп занятых. Людей, которым не свойственен синергетический эффект, работа, его содержащая, пугает и отталкивает, они отказываются от делегирования полномочий и роста дохода.

Однако синергетический эффект бывает не только положительным (при эффективных исходных составляющих), но и отрицательным (при наличии у них изъянов).

Синергия (от греч. sinerga - сотрудничество, содружество, совместная деятельность) – совместная созидательная деятельность, в результате которой в процессе группового взаимодействия создается качественно новый групповой результат[1]. Это связано с тем, что, если отдельные работники не только хорошо работают в отдельности, но и отлично взаимодействуют между собой, можно получить системный эффект в виде дополнительного результата, называемого синергетическим эффектом: 2 + 2 = 5, 6, 1... Синергия – особенное свойство открытых систем продуцировать в результате взаимодействия их составляющих элементов

[1] Термин введен в научный оборот И. Ансоффом для выражения феномена, усиливающего результативность деятельности в условиях совместного труда.

(подразделений, людей и др.) эффект значительно больших, чем сумма результатов, независимых действий этих элементов. Формула синергии: 5 = 2 + 2 = 5, 6,..., N. Причем это не сумма результатов компонент, а именно вновь созданный результат. При этом каждая компонента сохраняет свой собственный результат.

Формула синергетического эффекта 2 + 2 = 5 строится исходя из той посылки, что целое больше ее составляющих и дает мультипликативный результат: эффект совместных действий (партнерства) превышает сумму индивидуальных усилий. Эффект тем выше, чем сильнее дух сотрудничества и готовность работников к партнерским отношениям. Для таких коллективов присуще доминирование неформальных отношений, плоские организационные структуры, обстановка открытости и творческий подход к делу.

В экономике и менеджменте под синергией понимается вид отношений, дающих стратегические преимущества в использовании ресурсов и создании благ. Такие отношения возникают при объединении (кооперировании) различных видов трудовой деятельности.

Синергетика исходит из того, что сложным системам нельзя навязывать пути их развития, а надо понять: как способствовать их собственным тенденциям развития; что надо сделать, чтобы вывести системы на эти пути. Цель синергизма – использование эффекта, когда ресурсы, аккумулированные в одной сфере, используются одновременно и без каких-либо дополнительных расходов другими сферами. Так, расходы на образование, повышение квалификации, осуществляемые за счет средств местного бюджета, позволяют создавать благоприятные условия для муниципального производства, так как у производителей происходит экономия средств на обучение работников[1]. Синергетический эффект, соответствующий той или иной форме взаимодействия людей, должен оцениваться по экономическим и социальным показателям. Понятие синергетического эффекта взаимодействия людей является многоаспектным. Количественное выражение этого эффекта целесообразно представлять вектором, компонентами которого являются экономические, этические, психологические, политические и другие показатели, соответствующие вариантам структуры и режимов взаимодействия элементов анализируемой системы.

Установлен синергетический эффект между мотивацией и способностями сотрудников: эффект от их одновременного воздействия превышает сумму отдельных эффектов на результаты деятельности компании, что действительно очень важно для практики. Даже профессионал самого высокого уровня не продемонстрирует хороших результатов в работе, если он не будет к ней мотивирован, т. е. трудолюбие иногда бывает продуктивнее таланта. С другой стороны, даже при высокой мотивации сотрудник не сможет добиться высоких показателей в работе, если он не обладает необходимыми для данной работы компетенцией.

Велик синергетический эффект, приносимый разумным делегированием полномочий. Обоснованное в пределах заданной экономической системы пере-

[1] См.: Хакен Г. Синергетика. – М., 1980; Ерохина Е. Теория экономического развития: системно-синергетический подход. – Казань, 2000.

распределение по иерархии управления полномочий и обязанностей, а также непременно соответствующей ответственности при наличных или даже меньших ресурсах способно принести поистине огромные выгоды. С особой наглядностью и убедительностью синергетический эффект делегирования обнаруживается в критических ситуациях в жизни организации, когда возникает проблема выживания в конкурентной рыночной среде.

Важный фактор, порождающий синергетический эффект – структурные образования типа управленческих команд. Множество легко и повседневно наблюдаемых фактов свидетельствует, что у команды есть собственные свойства, отличные от свойств ее членов. В результате отдача от умело сформированной команды бывает существенно выше суммарной результативности того же числа управленцев, работающих порознь. В рамках команды взаимопонимание, передача информации и ее осмысление, принятие и контроль исполнения решений происходят значительно быстрее и эффективнее, что намного увеличивает шансы на успех совместной, жестко скоординированной деятельности.

Бифуркация в природе – точка скачкообразного перехода от одного качественного состояния к другому, в которой исчезает единственность решения.

Э. Петере характеризует бифуркации и их особенности следующим образом:

- это явление, состоящее в том, что некая так называемая нелинейная динамичная система приобретает вдвое (!) больше возможных решений по сравнению с тем, что было до достижения ею критического уровня;
- возможен «каскад бифуркаций», который называют «дорогой к управленческому хаосу» через удвоение периода, потому что переход от упорядоченной системы к хаотической системе часто происходит тогда, когда количество возможных решений возрастает, каждый раз удваиваясь[1].

В системах экономики труда любая бифуркация, сохраняя свою скачкообразность, всегда протяженна во времени и пространстве; переход системы из одного квазистабильного состояния в другое происходит через промежуточные фазы. Каждая из них обладает своей спецификой. Другая особенность бифуркации в системах экономики труда – возможность ее инициирования или временного блокирования (речь идет о естественных бифуркациях, а не искусственных), причем цена любого эксперимента с грядущей бифуркацией всегда высока. Современное состояние теории и практики экономики труда, непрерывно утверждающее больше бифуркационное (пороговое) саморазвитие, чем адаптационное, нуждается в смене той своей парадигмы тейлоризма, которой более ста лет[2].

Для современной модели бизнеса характерен акцент на качественные результаты деятельности организации, но не в ущерб количественным. Это выражается в системе **комплексного управления качеством** (ТОМ), направленной на повышение качества продукции компаний, их взаимодействий с внешней средой, параметров внутренней среды.

---

[1] См. Пригожин И, Стенгерс И. Порядок из хаоса. - М., Прогресс. 1986; Петере Э. Хаос и порядок на рынках капитала. - М., Мир, 2000. - С. 20.

[2] Парадигмой считается умозрительная модель, позволяющая рассматривать системы (явления) в глобальном аспекте

При ориентации на качественный результат крайне важны способности работника, позволяющие ему автономно выполнять задания с полной ответственностью, без излишнего напряжения и износа (физическое переутомление, нервные срывы, потеря удовлетворения от труда и др.).

С изменением среды мирового бизнеса изменились и требования, которым необходимо соответствовать для достижения успеха и конкурентоспособности. Практика, построение более глубоких и имеющих большее стратегическое значение отношений с потребителями, поставщиками, сообществами людей и иными заинтересованными сторонами приобретает ключевое значение для повышения конкурентоспособности и выживания в долгосрочной перспективе. Построение таких отношений служит основой для новой, *прогрессивной и ориентированной на человека корпоративной стратегии,* которая борется с причинами, а не с симптомами трудностей, возникающих у предпринимателей сегодня. В этих условиях центр тяжести управленческих проблем начинает плавно перетекать из области техники, технологии производства и финансов в сферу экономико-психологических проблем, знаний и информации.

Тенденция к дробным, заранее определенным рабочим операциям распространяется и на области, ранее избегавшие любых форм тейлоризма, например, обработка данных. То же происходит в банковском деле, страховании и других подобных секторах, где сложный труд разлагается на составные стандартные повторяющиеся операции, которые могут выполнять работники с низкой квалификацией.

В современных условиях экономика труда должна быть воедино связана с изменениями на рынке труда, отрасли, организации. Современный рынок, с его высокой динамикой и неопределенностью, требует от каждого работника гибкости, т. е. высокой адаптивности к изменяющимся условиям внешней среды и умения рисковать в условиях неопределенности.

Человек должен быть гибким:

- в профессиональной сфере (иметь несколько профессий, специальностей);
- по времени («подлаживаться» под тот режим работы, который ему предлагает предприятие);
- в географическом отношении (соглашаться на работу в том филиале, на том рабочем месте, которое ему предлагает предприятие);
- в отношении оплаты труда (с пониманием относиться к нестабильности уровня вознаграждения, которое связано с различными рыночными ситуациями).

Совместная работа в организации порождает устойчивые возможности в специализации людей, что закрепляется в процессе саморазвития в индивидуумах через те или иные механизмы. То есть имеет место взаимовлияние: люди формируют организацию, а организация формирует людей.

Производство в новых условиях требует новых (гибких) людей. Компании придают особое значение гибкой карьере, индивидуальному росту и обучению посредством изменения производственной практики, назначения на работу под руководством различных менеджеров и по специальным проектам. При приеме на работу, удержании на рабочем месте и развитии работника они уделяют внимание характеру способностей и наличию дефицитных навыков и умений. Руко-

водители обеспечивают согласование потребностей сотрудников с их способностями в соглашениях об условном трудоустройстве: на определенный срок, на временную работу, на неполный рабочий день. Допускается и надомная работа, и работа у клиента, т. е. по гибкому графику. Компании меняют рабочие обязанности и виды деятельности для приведения их в соответствие с изменяющимися потребностями бизнеса и интересами служащих. Они убеждены, что это способствует новаторству и гибкости в выполнении работы.

Труд как сложная система подчиняется циклическим (волновым) процессам. Самым наглядным в этом плане являются природные циклы, связанные с человеком как объектом, так и субъектом труда: цикл работоспособности человека, освоения работы, карьеры работника и др.

Независимо от того, на каком этапе функционирования находится субъект труда, и независимо от его уровня (масштаба) - модель субъекта труда в циклических категориях будет выглядеть следующим образом (при использовании геометрических представлений) (рис. 1.2.7).

Циклическая модель функционирования системы, например, субъекта труда:

в – этап возникновения;

р – этап роста (формирования);

з – этап зрелости;

с – этап старения;

г – этап гибели;

1, 2,., 8 – точки (временные интервалы) перехода от одного этапа жизненного цикла к другому.

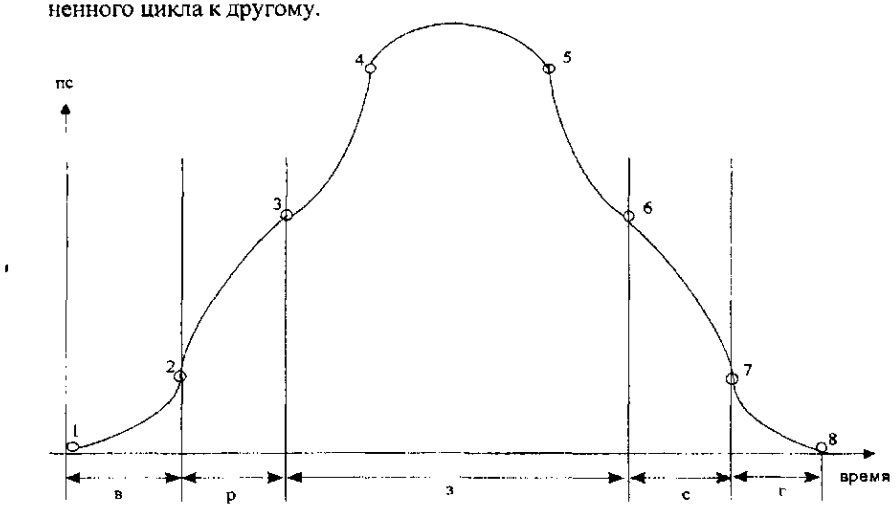


Рис. 1.2.7. Модель субъекта труда в циклических категориях

ПС – показатель системы (например, субъекта труда) – для человека это может быть степень освоенности вида труда.

Недельный график работоспособности предполагает постепенный подъем в понедельник – вторник, максимум – в среду, а затем постепенное снижение в последующие рабочие дни (рис. 1.2.8).

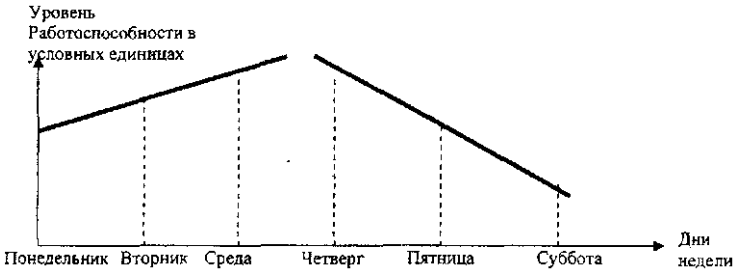


Рис. 1.2.8. Недельный график работоспособности

На первом этапе система начинает формироваться, проявлять себя тем или иным образом. Непредсказуемость, неоднозначность, новизна, радикализм свойственны этому этапу. Субъект труда независимо от его масштаба приобретает новые возможности, которые обычно трактуются как новые знания, умения, навыки. Набор необходимых для выполнения рабочего задания навыков и умений работника – одна из основных характеристик процесса труда.

Набор навыков и умений позволяет работнику производить различные операции, которые требуются на разных стадиях процесса труда. Данное понятие отнюдь не тождественно расширению сферы труда, поскольку для выполнения различных заданий могут использоваться одни и те же навыки и умения. Задания, требующие применения разнообразных навыков, нередко воспринимаются работниками как более привлекательные; снижается монотонность, сопровождающая любую повторяющуюся трудовую деятельность. Когда речь идет о преимущественно физическом труде, использование комплекса навыков предполагает работу различных групп мышц, что облегчает нагрузки на работника. Разнообразные навыки и умения требуют проявления большей компетентности, так как сотрудник имеет возможность выполнять одно и то же задание различными способами, используя навык не как таковой, которым может обладать наемный работник, а опыт, обучение, образование, требуемые для выполнения задания.

Второй этап – становление и утверждение системы – очень динамичен, противоречив, но в то же время логичен и предсказуем, так как тенденции системы четко и однозначно прослеживаются. Этот этап связан со становлением субъекта труда. Необходимо особо отметить, что по отдельным видам труда субъект труда может находиться на различных этапах, т. е. для одного вида труда субъект труда находится на первом этапе, для другого вида труда на втором этапе, а для третьего вида труда субъект труда вообще не созрел. Подготовленность психофизиологических свойств к освоению новых видов труда для человека вопрос крайне сложный.

Третий этап – наивысшая отдача от деятельности системы. Современные исследования проблем труда в основном связаны с данным этапом, будь то:

• человек (индивидуальный уровень);

• социальная группа, выполняющая определенные трудовые операции (локальный уровень);

• страна или выделенная по определенным критериям территория (глобальный уровень);

• весь мир в целом в его едином трудовом порыве построить общество завтрашнего дня.

Четвертый этап – этап падения, ухудшения, старости, упадка и т. д. – обычно связывают со снижением эффективности функционирования системы. Система уже прошла длинный и сложный жизненный путь; ее время катится к закату, рано или поздно должна уступить место другой или другим системам. Конечно, очень часто как с внешней, так и с внутренней стороны кажется, что система полна энергии, ее возможности растут и впереди много интересного. Но это не так, наступил новый период в ее жизнедеятельности, ему свойственны свои законы и закономерности, он не похож на предыдущие. Данный этап почти для всех систем (имеется в виду различие в периоде систем) с научной точки зрения изучен слабо. Известно крайне мало, как стареют системы, какова специфика данного этапа жизнедеятельности. Если на втором этапе крайне сложной, а нередко и неразрешимой является проблема чрезмерной энергичности, неуемности, то на четвертом этапе нередко требуется усилие, дополнительное вливание сил, чтобы осуществить такое, которое раньше свершалось легко и быстро. Но зато субъект труда мудрый, он не будет делать лишнего, он ничего не расходует зря, без толку. Этот этап может быть структурирован с выделением трех последовательно сменяющих друг друга структурных составляющих: снижение, устаревание и деградация.

Пятый этап – этап ухода, выбытия, окончания, прекращения, снятия и т. д. – последний в жизненном цикле системы. Естественно, что многие системы не доживают до данного этапа и выбывают из жизненного цикла ранее (больше всего на первом, меньше на втором, еще меньше на третьем - если не считать внешних причин). Дожитие, начавшееся на четвертом этапе, продолжается на пятом. Но каждая система (кроме духовных) имеет материальный носитель, и окружающему миру, другим системам далеко не безразлично, куда и в каком виде пойдут «строительные материалы» системы. Данный этап может быть разделен, например, на три последовательно сменяющих друг друга периода: реликта, одряхления и исхода.

Цикл управления карьерой – периодически повторяющаяся последовательность основных воздействий на индивида как ориентация, расстановка, оценка и отбор. Цикличный характер их осуществления и система управления многократно повторяются в отношении каждого работника организации (рис. 1.2.9).

Одновременно выделяют **карьерный цикл** – периодически повторяющуюся последовательность основных этапов функционирования работника в рамках каждой вновь занимаемой должности: *образование, подготовка, стажировка, работа, продвижение.* В той или иной модификации, в зависимости от конкретных должностных требовании и условий, эта последовательность периодически повторяется на протяжении жизненного цикла работника.

На продолжительность карьерного цикла влияют: инновационность, разнообразие, обособленность, ответственность исполняемых обязанностей, их место и роль в общем процессе функционирования организации. Оптимальное количество должностей, занимаемых работником на протяжении жизненного цикла, зависит от отраслевых, производственных и организационных факторов и колеблется в среднем от четырех до семи.

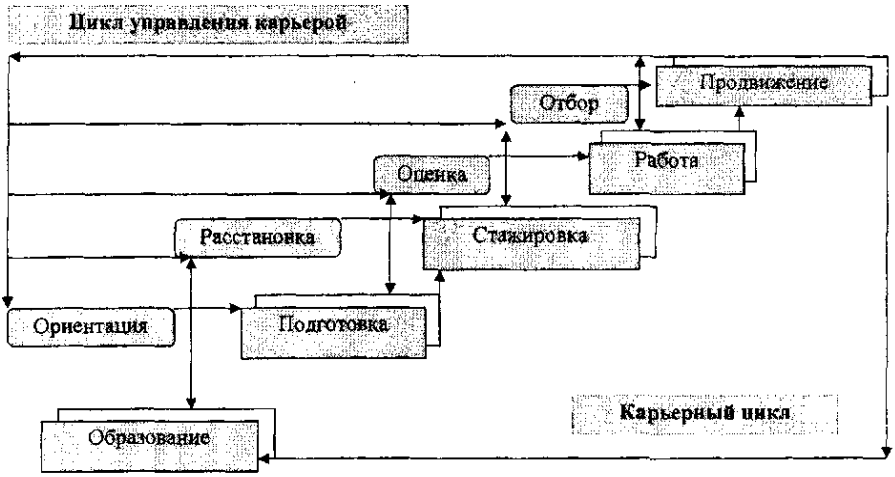


Рис. 1.2.9. Управление карьерным циклом

Таким образом, изменение характера труда, его интеллектуализация требуют пересмотра базовых основ теории труда.

В XX в. все ощутили, что мир стал иным и движется вперед с огромной скоростью. Человечество обречено существовать в постоянно изменяющемся мире. Ценности, равновесность, стабильность, предсказуемость, обратимость уже не могут быть единственно верным представлением о том, как необходимо решать проблемы экономики труда. Требуется выходить на плюрализм, многовариантность, толерантность (терпимость к кому-либо и чему-либо). В научный оборот экономики труда все шире стали входить понятия синергетики, бифуркации, цикличности и др. Для самого труда (трудового процесса) характерна его постоянная перестройка, реорганизация, переобучение персонала. Постоянно увеличивается время общеобразовательной и профессиональной подготовки, изменяются требования к работнику, меняются критерии оценок его способностей к труду.

Сегодня на первое место среди критериев оценок работников выходят «знания». «Опыт» ушел на второе место. На российских биржах труда можно увидеть среди безработных инженеров, экономистов, бухгалтеров с большим опытом работы. Для них нет рабочих мест. Но рабочие места находятся для молодых специалистов – сегодняшних выпускников вузов и техникумов.

Изменения в технике и технологии, в ассортименте выпускаемой продукции вызывают обновление информации, необходимой для выполнения работником

своих функций. Происходит амортизация знаний. Выше ценится работник, который быстрее осваивает новое оборудование, новую продукцию. В нашей формуле «знания плюс опыт» появился новый критерий оценки способностей работника – умение самостоятельно находить и усваивать новую информацию и применять ее на соответствующих участках работы.

При этом знания стали дополняться критерием мышление – умение применять знания. Развитие мышления (инженерного, экономического, юридического и т. д.) становится основным элементом профессиональной подготовки, часто более важным, чем знания. Недостаток знаний можно восполнить в короткий срок. Для развития мышления требуется дополнительный период.

В мире усиливается устойчивое деление работ на высококвалифицированные и высокооплачиваемые и на неквалифицированные и недостаточно оплачиваемые. Возрастают барьеры, препятствующие неквалифицированным работникам пробиться к более квалифицированным и высокооплачиваемым рабочим местам.

Контрольные вопросы по главе I:

1. Что изучает экономика труда?
2. Экономика труда – теоретическая или прикладная наука?
3. Проследите связи экономики труда и других экономических и технических дисциплин.
4. Какие методы исследования использует экономика труда?
5. Что определило возрастание внимания к проблеме труда и трудовых отношений во второй половине XX в.?
6. Сравните этапы развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом. Можно ли установить прямое соответствие между ними?
7. Что такое человеческий фактор и какова его роль в развитии производства?
8. Какие основные теоретические ошибки в учебниках экономики труда дореформенного периода вы можете выделить?
9. Что вы знаете об экономистах, внесших наибольший вклад в развитие экономики труда?
10. Попытайтесь выявить взаимосвязь этапов развития экономики труда с различными историческими эпохами, известными вам из других курсов.
11. Сравните задачи курса «Экономика труда» с основными задачами пройденных и изучаемых вами в настоящее время экономико-трудовых дисциплин. С какими курсами имеется наибольшее число точек пересечения?
12. Опишите закономерности развития экономики труда в советский период.
13. Что представляла собой экономика труда в классической политической экономии?
14. Чем характеризуется институциональное направление исследований в экономике труда: проблемы и перспективы.
15. Дайте характеристику соотношения курсов: экономика труда, экономика народонаселения и управление человеческими ресурсами.

ГЛАВА II. ТРУД В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

2.1. Труд и его социально-экономическая сущность в современном обществе

В обыденном представлении человека труд является самым простым явлением в его жизнедеятельности. Поэтому поверхностно, кажется, что процесс труда легко поддаётся исследованию и изучению. Все существующие представления о труде можно просто поделить на бытовые и научные. Среди людей образ труженика подчас поднимался на очень высокий статусный уровень. А бездельника и тунеядца, наоборот, всегда был среди отрицательных героев сказок и легенд.

В экономической теории труд является одной из базовых категорий. А родоначальники классической политэкономии (В. Петти, А. Смит, Д. Рикадо) понятие «труд» рассматривали как особый специфический товар. А. Смит, например, считал, что труд — это любая производственная деятельность человека.

Вплоть до начала XXI века труд, в основном, рассматривался в категориях, ориентированных на взгляды политэкономов XIX века.

Традиционно его определяли как целесообразную деятельности человека, направленную на сохранение, видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей, на производство товаров и услуг. В последующем подход к труду акцентирует внимание не на процессе взаимодействия человека с природой, а на определенных отношениях между его участниками. При этом подчеркивалось, что труд имеет двойственную природу, ибо представляет собой как средство обмена веществ между человеком и природой, так и средство общения между людьми в процессе производства.

Данное определение характерно для политэкономической науки, где предпочтение отдавалось проблематике физического труда. Считалось, что «...процесс труда включает в себя три момента:

1) целесообразную деятельность человека, или сам труд (Т),

2) предмет труда;

3) орудия производства, которыми человек действует на этот предмет».[1]

Из всех этих определений вытекает, что субъектом труда является ЧЕЛОВЕК.

Сторонниками неоклассической экономической теории понятие «труд» трактуется как фактор производства наряду с «землей» и «капиталом», который вливается в процесс производства через усилия отдельных индивидов и не является уникальным источником создания стоимости.

Экономическая энциклопедия (под ред. Л.И. Абалкина. М.: Экономика, 1999, с. 179) определяет труд как «целесообразную деятельность по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом», то есть подчеркивается его целесообразность и нацеленность на конечный результат, отличающая осмысленный труд человека от

---

[1] Философский словарь. /Под ред. Розенталя М.М, Юдина П.Ф. – М.: Изл-во Политической литературы, 1963. - С. 463.

деятельности животных, напоминающей труд, но носящей инстинктивный характер (белка собирает орехи, медведь – мед, пчелы делают соты).

Абстрактный труд в материально-вещественном плане есть ни что иное, как затраченная человеком энергия (умственная, физическая), в общественном плане — это отношение между людьми по поводу затраченной энергии на производство товаров в условиях товарного производства. В процессе производства и изготовления товара расходуется не рабочая сила, носителем которой является человек, а **расходуется энергия** человека (мозга, мускулов и пр.).

Благо – это все то, что заключает в себе определенный положительный смысл: предмет, явление, продукт труда, удовлетворяющий ту или иную человеческую потребность и отвечающий интересам, целям, устремлениям людей.

Иногда блага рассматриваются как воплощенная полезность, которой могут быть не только продукты труда, но и плоды природы.

Услуги – это целесообразная деятельность человека, результат которой имеет полезный эффект, удовлетворяющий какие-либо потребности человека. Их удовлетворение воспринимается людьми как потребление (приобретение) блага. Деятельность брокера или биржевого спекулянта, безусловно, является трудовой, хотя они не создают блага, а лишь перераспределяют их между людьми, оказывая им тем самым определенные услуги. Принцип созидания благ должен распространяться и на те виды деятельности, которые связаны с обеспечением и обслуживанием процессов смены собственности на те или иные товары.

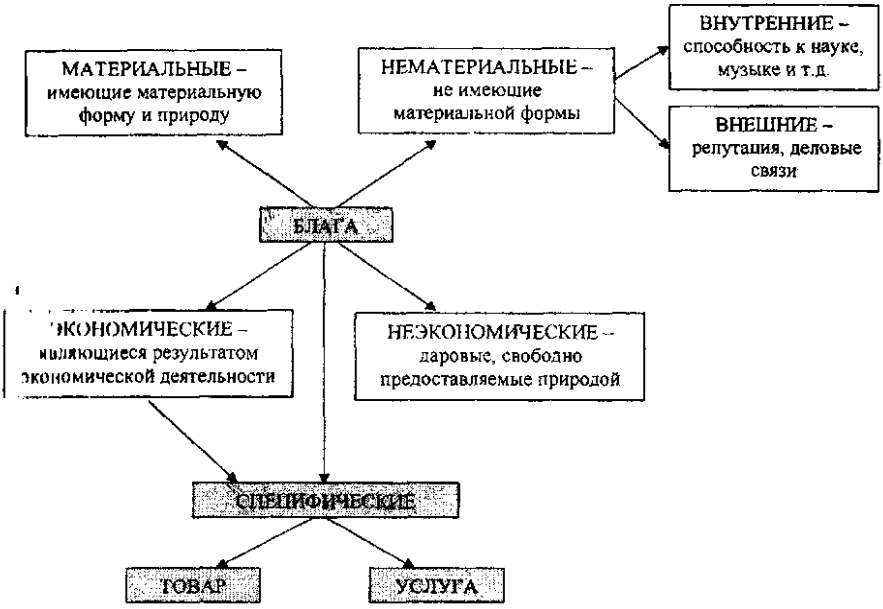


Рис. 2.1.1. Критерии выделения благ

Труд одновременно выступает и как процесс взаимодействия человека с природой, в результате которого создаются различные блага и происходит адаптация человека к внешней среде, и как определенные отношения между его участниками, в результате которых осуществляется воздействие как на внешнюю среду, так и на собственно человеческую природу.

При этом практически все современные исследователи признают, что труд как фактор производства является уникальным, требующим особого подхода к его изучению. Однако анализ специфики труда как фактора производства требует, прежде всего, рассмотрения особенностей труда во всем многообразном спектре человеческой деятельности.

Трудом в рыночной экономике является не только труд по найму, но и трудовая деятельность в рамках домашнего хозяйства. Под *домашним производством* в современной экономике труда понимается нерыночная трудовая деятельность, не приносящая домохозяйству денежных доходов: выращивание продуктов питания и их заготовка, приготовление пищи, ремонт своими силами дома, машины или бытовой техники, уборка квартиры, уход за детьми и т.п.

Таким образом, категориальные представления о труде заключаются в следующем:[2]

1) **Труд как онтологическая категория**, исходящая из того, что труд – это реализованная природа человека как личности и представителя вида, в отдельных случаях даже биологического царства. Каждый человек в своей жизни чего-то достиг, что-то создал (а может, разрушил). Современная наука пытается измерить эти достижения.

2) **Труд как гносеологическая категория**, вскрывающая отношения трудового самопознания к тому труду, который необходимо осуществлять (сам труд рассматривается в категориях смысла жизни человека). В этом контексте необходимо говорить о том, что отличает одного субъекта от другого. Выделяют два класса индивидных свойств:

- первичные индивидные свойства связаны с половозрастными и индивидуально-типическими (конституционные особенности, нейродинамические свойства мозга, особенности функциональной асимметрии больших полушарий);
- вторичные индивидные свойства – динамика психофизических функций и сфера органических потребностей. Таким образом, в XXI в. в науку о труде пришла человеческая индивидуальность.

3) **Труд как социальная категория**. Из всех наук, которые «растворили» в своем предмете представления о труде, социология в наибольшей степени разработала понятийный аппарат, позволяющий корректно подходить к изучению этого сложнейшего явления.

4) **Труд как культурологическая категория**, включающая в себя изучение высших достижений национальных культур и всей мировой культуры. Культурологическое рассмотрение труда связано с такими понятиями, как: «культура и труд», «труд и его влияние на культурные запросы», «бытие и сознание».

---

[2] См.: Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда. – М.: Экзамен, 2003. – С. 116 – 121.

5) **Труд как этическая категория**, выраженная через отношения: «моральная оценка и самооценка личности собственной трудовой деятельности», «моральный выбор и самопроектирование технологий труда», «проблема соизмеримости ценностей и долга в трудовых процессах».

6) **Труд как эстетическая категория,** исходящая из отношений: «дизайн бытия — хаос потребностей», «прекрасное и безобразное», «возвышенное и низменное», «героическое и предательствующее».

7) **Труд как бытовая категория**, выражаемая посредством понятий: «рабочее место», «организация жизненного пространства», «распределение трудовых ролей», «городской и деревенский труд».

8) **Труд как геронтологическая категория**, выражаемая через гамму понятий, связанных с трудом пожилых людей и уходом за пожилыми людьми.

9) **Труд как кризисологическая категория**. В этом случае изучаются враждебность, деструктивность окружающей среды. Деструктивная сторона жизни изучается различными науками, в частности, КРИЗИСОЛОГИЕЙ. Труд может облагораживать, но труд нередко и наказание. Особенно это проявляется в настоящий период, когда со стороны работодателей стала возникать целая гамма новых требований к работникам.

10) **Труд как валеологическая категория.** В этом случае подчеркивается значимость психического и физического здоровья человека как жизненной основы и фундамента трудовых процессов.

11) **Труд как инженерная категория**. В последнее время получили развитие науки, связанные с проектированием трудовых процессов.

12) **Труд как инновационная категория**. Трудясь, человек изменяет мир вокруг себя, но и изменяется сам. Баланс этих изменений вещь весьма хрупкая и до необычайности сложная.

13) **Труд как экологическая категория**. Труд был, есть и будет всегда экологически значимым феноменом. Именно через труд человек готовит в настоящее время глобальную экологическую катастрофу. И это делает труд другой новой категорией, которая является детищем возросших возможностей.

14) **Труд как рискологическая категория.** Хотя риск возникает от любого вида деятельности, только сейчас проявляется осознание необходимости более детального изучения и создания систем рискозащиты самого труда и одновременно от труда.

15) **Труд как синергетическая категория**. Синергетика труда только-только осознается современной наукой, хотя труд синергетичен в своей основе. Синергетичность труда строго коррелирует с его системностью.

16) **Труд как эргономическая категория**. Термин «эргономика» впервые предложен в 1921 г. В.Н. Мясищевым и В.М. Бехтеревым. В 1949 г. группа английских ученых во главе с К. Мареллом организовала Эргономическое общество, после чего началось широкое распространение термина.

17) **Труд как военная категория**, представленная через понятия: «труженик-воин», «военное мастерство», «труженики тыла» и т.д.

18) **Труд как управленческая категория**. В литературе конца XX в., при описании становления и развития наук о труде в управленческих категориях

обычно выделяли ряд этапов.[3]

Первый этап связывают, как правило, с работами Ф.У. Тейлора - основателя «научного менеджмента». Он, в первые поставил проблему управления человеком (работниками), как специфическую научную дисциплину, имеющую свой категориальный аппарат.

Главная задача системы Тейлора — это «обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого рабочего».

Второй этап связывают с концепцией «человеческих отношений», которая рассматривает факторы удовлетворенности трудом, лидерство, сплоченности (Э. Мейо, Ф. Ротлисберг, А. Маслоу и др.). В дальнейшем все это получило развитие: в концепциях «обогащения труда», «гуманистического вызова», где на первое место вышли психологические и экономические факторы труда, в доктрине «качества рабочей жизни», в концепциях «гуманизации труда» как попытке синтеза тейлоризма и «человеческих отношений». Особое место занимают также теории трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор) и др.

В 70-е гг. XX века в США концентрируется внимание на представлениях «качества жизни» (термин введен еще в 50-е гг. Д. Рисманом и Дж. Гелбрейтом), «обогащения труда» (термин ввел в 60-е гг. Л. Дэвид), которые связаны с теориями «постиндустриального общества».

Третий этап. На Западе, особенно в США, интенсивно с 90-х гг. XX в. развивается новое направление, получившее название «обучающиеся организационные системы». Основополагающие идеи данного направления почерпнуты из кибернетики. Подход, рассматривающий организацию как обучающуюся, синергетически отвечающую на различные изменения, систему был частично провозглашен в книге П. Сенге (Senge P.M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization - Doubleday, New York. - 1990).

Основой подхода, развиваемого на данном этапе, является переход от понимания труда в традиционном представлении к интеллектуальному труду.

Таким образом, с экономической точки зрения труд – это процесс сознательной, целенаправленной, созидательной, легитимной деятельности людей по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения как личных, так и общественных потребностей.

Его функции представлены на рис. 2.1.2.

Процесс труда — явление крайне сложное и требует физической и умственной энергии (физический и умственный труд). Другая характеристика труда - его тяжесть; в простейшем виде выделяют тяжелый и легкий труд. Нередко понятие тяжести труда вещь крайне субъективная. В свою очередь, история учит, что труд бывает принудительный и свободный.

Важная характеристика труда – его оплачиваемость. Обычно выделяют оплачиваемый и неоплачиваемый труд. Труд может быть индивидуальный (личностный, авторский и т.д.) и коллективный (групповой, общественный и т.д.); длительный либо краткосрочный. В современных исследованиях труд делят на

[3] Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. – М.: Наука, 1987. – С. 182.

производственный (сюда входит и научный труд, что значительно упрощает моделирование трудовых процессов, но в то же время значительно их огрубляет) и бытовой. С позиций видимости результатов, труд делят на видимый (результаты труда можно обнаружить каким-либо способом) и невидимый. В последнем случае необходимо помнить, что время иногда безжалостно стирает когда-то проделанную работу.

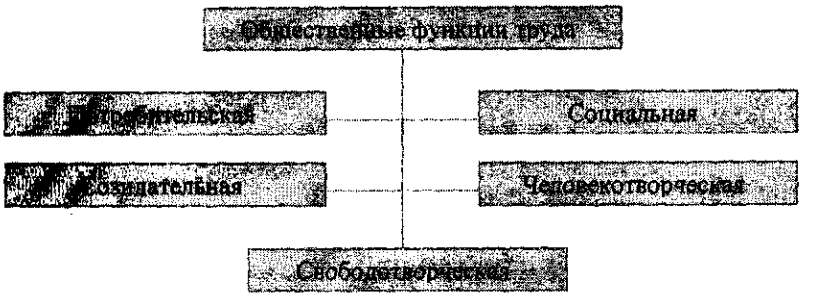


Рис. 2.1.2. Функции труда

Труд в своем движении проходит три фазовых состояния: ресурсную, факторную и производственную.[4]

С позиций экономики труда, важнейшим моментом является система оплаты труда, т.е. что получает субъект труда в обмен на свой труд.

Творческий, увлекательный и любимый труд (интеллектуальные поиски, научные исследования, художественное творчество и т.п.) действительно веками был уделом меньшинства; не удивительно, что подобная деятельность часто вовсе не выглядела трудом в глазах «простых людей» т.е. людей, занятых трудом физическим: рутинным, тяжелым, изнурительным.

В то же время, еще в средние века понятие «мастер» (ювелир, кораблестроитель, оружейник и т. п.) предполагало не просто профессиональные познания и опыт, но и полную самоотдачу в процессе труда, самореализацию в его результатах.

Весьма важными для анализа процесса труда являются понятия простого и сложного труда.

Простой труд (труд вообще) представляет простейшую абстракцию, которая в процессе общественного производства происходит ежедневно. Свое реальное воплощение эта абстракция всеобщего человеческого труда находит в среднем труде, который в состоянии выполнять каждый средний индивидуум данного общества, это – определенная производительная затрата человеческих мышц, нервов, мозга и т.д. Хотя характер среднего труда различен в разных странах и в разные эпохи, тем не менее, он выступает как нечто данное в каждой экономиче-

[4] Вопрос о том, что есть ресурс - рабочая сила или труд, и о каком рынке вести речь: о рынке труда или рынке рабочей силы – в экономических науках в настоящее время относится к числу наиболее спорных. Особенно в России, где большая часть преподающих в высших учебных заведениях экономистов - теоретиков (или политэкономов) наизусть помнят теорию прибавочной стоимости.

ской общественной формации, в каждом существующем обществе. Важной характеристикой простого труда является элементарность исполняемых операций в данном историческом контексте и возможность *замещения* исполнителя труда другим человеком или машиной, а также дискретный характер труда.

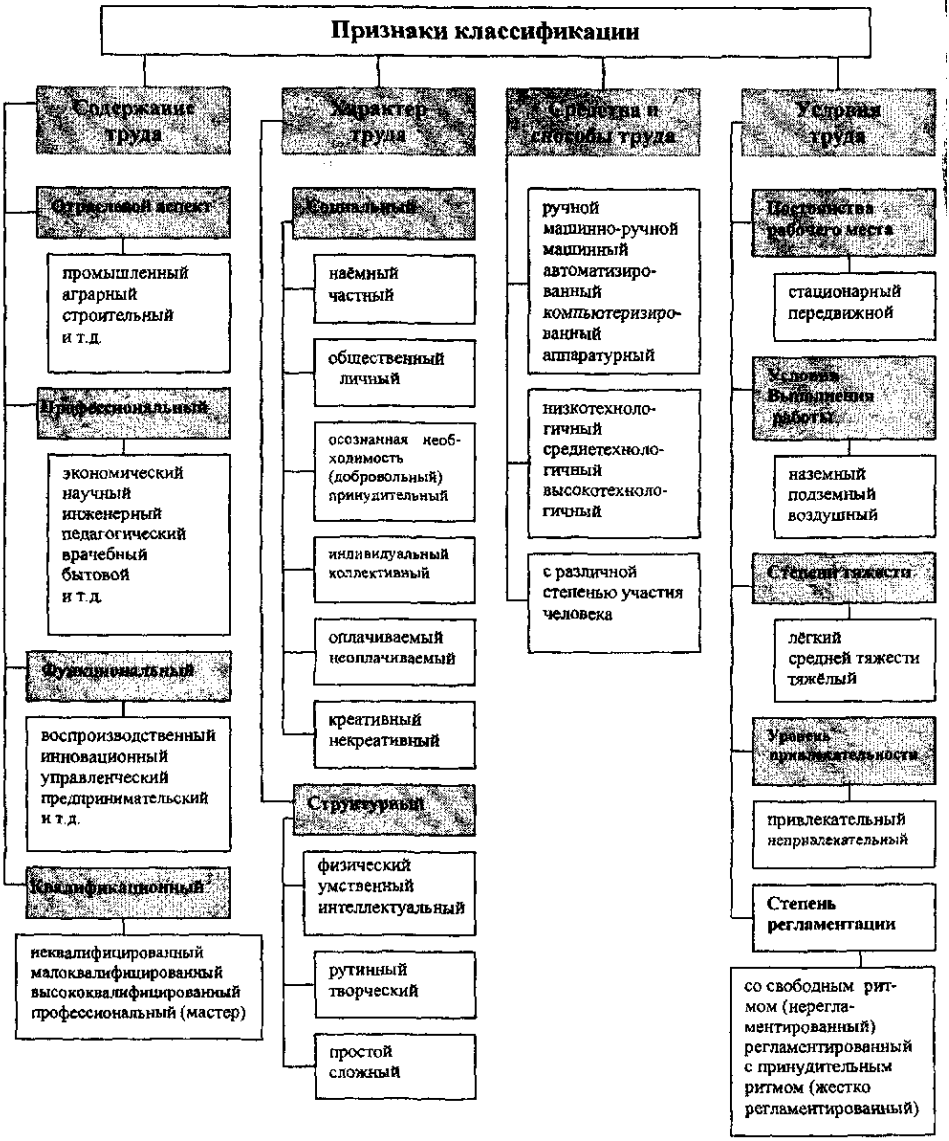


Рис. 2.1.3. Классификация видов традиционного труда

Сложный труд (то есть более квалифицированный, чем простой) есть труд, связанный с преобразованием энергии, он присущ внутренним процессам исследуемого объекта, будь то человек или организация. В каких пропорциях различные виды труда сводятся к простому труду как единице их измерения, устанавливается общественным процессом или за спиной производителя, как это имеет место при товарном производстве, или прямо непосредственно, как это характерно для нетоварных форм производства. Спецификой сложного труда является уникальное сочетание физических и умственных усилий, которое не может быть в полном объеме воспроизведено другими. Такой труд в силу его уникальности может быть отчужден как состояние, но в качестве процесса такой труд не может быть отчужден, он может быть только прерван. Однако продукт труда, безусловно, отчуждается в любом случае.

Труд можно рассматривать и в иных аспектах (см. рис. 2.1.4).



Рис. 2.1.4. Структура труда

Свободный труд – это самореализация способностей и возможностей человека при отсутствии вынуждающих обстоятельств, наличие таких обстоятельств объективной и субъективной природы приводит к тому, что доля свободного труда в реальном мире ничтожно мала.

Возможный труд – распределенный в пространстве по предметным областям и во времени потенциал труда.

В случае свободного труда индивид самостоятельно задает направление труда и осуществляет самореализацию собственных способностей и возможностей в выбранной предметной области, при этом дискретность труда является естественной для конкретного индивида и определяется его личными особенностями. При отсутствии самостоятельности в выборе направления труда и отсутствии естественной дискретности труд становится частично или полностью отчужденным.

Первопричина отчуждения труда заключается не в разделении труда, а скорее всего, в ограниченных возможностях человека (он не может сделать все сам и в требуемом объеме). Если это так, то отчуждение труда сохранится в любом обществе, однако формы его проявления будут видоизменяться. И эти изменения, как показывает ход исторического развития, происходят в результате дальнейшего разделения труда, изменения отношений собственности.

Отчуждение труда в самом общем виде – это совокупность тех условий, при которых человеческая деятельность и все, что создано и произведено в обществе, отчуждается от человека и противопоставляется ему, порабощая его (см. рис. 2.1.5).



Рис. 2.1.5. Структура понятия «отчуждение труда»

Отчуждение является многогранным и охватывает не только область материального производства, но и всю систему общественных отношений. Поэтому можно говорить о широкой и узкой трактовке данного понятия. Отчуждение в широком смысле слова может включать в себя различные формы отчуждения базисного и надстроечного характера, тогда как узкая трактовка данного понятия включает лишь отчуждения, возникающие в исторически определенных отношениях, которые являются доминантой всех других типов отчуждений. К ним, в первую очередь, относится отчуждение труда.

Рассматривая роль капитала в процессе отчуждения труда, необходимо отметить, что мы должны рассматривать текущие затраты труда, предполагая, что рабочий уже обладает определенным потенциалом труда, сформированным в процессе обучения и предыдущего труда. Но так как труд дискретен и объем труда каждого конкретного человека по аналогии с услугами не накапливается во времени, то капиталист вынужден приобретать не текущий, а **будущий труд**, так как совершенный труд уже не имеет цены (цену имеет результат труда). Важно, что продажа рабочей силы осуществляется *на время,* в течение которого происходит отчуждение труда от человека как его носителя. Однако по мере развития НТП этот будущий труд становится все более *неопределенным* в смысле требований к квалификации и навыкам работников.

Процессы отчуждения труда по своей природе многозначны, но обладают общим свойством перераспределения труда в пространстве и времени. Им соответствуют виды отчуждения труда: эксплуатация труда; замещение труда; формирование труда.

Интеллектуальный труд, порождающий новые знания, характеризуется колоссальным увеличением своих объемов во всех сферах деятельности, начиная от педагогической и кончая экономической. Наибольший рост объемов интеллектуального труда в конце XX в. наблюдался в финансово-банковской сфере, торговле и промышленности.

Труд интеллектуальный в общем виде мыслительный (умственный) процесс, осуществляемый при помощи таких усилий (способностей) человека, которые направлены на производство товаров и услуг. Его результаты представляют собой преимущественно нематериальные блага, чаще всего информацию, которая «материализуется» в объектах интеллектуальной собственности».

Интеллектуальный труд в настоящее время постоянно превращается из феномена гениев в обычные деяния миллионов людей. Он реализуется в двух видах, (см. табл. 2.1.1) .

Таблица 2.1.1.

Креативный и эвристический труд: общие понятия

Креативный труд	Эвристический труд
1. От англ. «creative» — буквально «творческий, созидательный»	1. От греч. «heuristo» – буквально «отыскиваю, открываю»
2. Относится к проблемам, связанным с творческим потенциалом коллектива, социальной группы, нации и человечества в целом	2. Относится к проблемам, связанным с творческим потенциалом личности, индивидуума, конкретного человека
3. Интеллектуальный продукт не может быть приписан отдельной личности	3. Интеллектуальный продукт может быть приписан отдельной личности
4. В коллективе всегда есть личности, более склонные к творчеству, т.е. коллектив можно ранжировать по творческим возможностям	4. У каждого человека всегда есть области знаний, в которых он лучше показывает свой творческий потенциал, т.е. все области знаний можно ранжировать по творческим возможностям личности

Креативный труд — это труд, совершаемый совокупностью интеллектуальных систем с помощью посредников (технических систем) в результате которого создается инновационный продукт. Креативный труд - сложное явление, поэтому дать его однозначное и универсальное определение невозможно. В его определении задействованы понятия: интеллектуальная система, посредник (техническая система) и инновационный продукт. В первом приближении понятие инновационного продукта ассоциируется с понятиями: «знания», «новизна», «оригинальность» и т.д.

Эвристический труд – это преобразующий труд; может совершаться индивидуально-интеллектуальной системой с помощью посредников (технических систем), и в результате которого создается инновационный продукт.

2.2 .Наемный труд и его виды

Любая экономическая деятельность человека или семьи, результатом которой является доход в денежной форме, рассматривается как доходное занятие (рис. 2.2.1).



Рис. 2.2.1. Виды наемного труда

Если рассматривать труд не как категорию, присущую всем атомическим системам, а как категорию рыночной экономики, то интегральное место в системе экономических отношений занимает прежде всего наемный труд.

Статус наемного ставит работника под опеку и защиту закона и самой организации (табл. 2.2.1). Именно организация нанимает и увольняет работников, обеспечивает рост их карьеры. Статус наемного работника не позволяет использовать его в качестве рабочей силы сверх меры, его не могут уволить без достаточных на то оснований. Наемный работник заключает контракт и наделяется определенными правами и обязанностями.

Таблица 2.2.1.

Кого считать наемным работником?

Аспект рассмотрения	Наемный работник	Самостоятельная занятость
Налогообложение	Уплачивает налоги согласно Налоговому и Трудовому кодексам РФ	По Налоговому кодексу РФ для самостоятельной занятости
Может ли работать более чем в одной фирме	Обычно только в одной фирме	Число компаний, для которых может трудиться свободный работник, обычно не ограничивается
Инструменты, оборудование и средства транспорта	Предоставляются работодателем	Обычно свои
Ежедневный контроль	Работа, как правило, задана в установленных границах и нормах	Обычно сам организует работу в собственных рамках
Может ли отказаться работать	Очень серьезные последствия при отказе выполнять работу	Обычно может отказаться от выполнения работы без особых последствий

За свой труд наёмный работник получает заработную плату (жалованье), зависящую от различных тарифов, условий оплаты (нормирования) труда, контрактов и т.п., выполнение (нарушение) которых может вызывать конфликтные отношения с работодателями.

В условиях централизованной плановой экономики безраздельно господствовал государственный наём рабочей силы, носивший тотальный характер, все работники (за очень малым исключением) зависели от государства как главного работодателя.

Начиная лишь с 1992 г. впервые выпускники вузов и других учебных заведений оказались на свободном рынке рабочей силы.

В дореформенные времена работник не был полностью экономически свободен распоряжаться своей рабочей силой; существовала масса различных мер бюрократического контроля и принуждения к труду на всех уровнях экономической иерархии. Труд рассматривался как обязанность, а не право. Отсюда появилась возможность не всегда обоснованного расширения сферы наемного труда.

Добровольная незанятость рассматривалась как административно или даже уголовно наказуемое деяние. По существу, не существовало главное условие существования самого наемного труда — рынок труда, предполагающий ничем

не ограниченное передвижение рабочей силы и перелив ее из одной сферы хозяйства в другую. И это, не говоря о том, что цена рабочей силы должна была бы в основном определяться рынком труда, а не централизованной, единой для всей страны тарифной системой и массой посторонних внерыночных факторов.

Наемный труд можно рассматривать в качестве трудовой услуги, которую работник оказывает своему нанимателю и опосредованно — обществу в целом. Такая «услуга» приносит работнику деньги, она же является основой для обретения им некоего статуса и самоидентификации. По этой причине мы изо всех сил держимся за нее, измеряя ею свои успехи, связываем с ней все свои ожидания как в отношении себя, так и в отношении своей страны; мы не мыслим без нее своего будущего.

Трудовые услуги приобретают на рынке труда. Их можно предоставить, самих же работников купить нельзя, но при этом покупая на рынке труда не способности человека к труду, а личность как таковую, предприниматель берет на себя и обязанность относиться к человеку как к личности. Это проявляется не только в обеспечении человека достойным заработком и соответствующим уровнем жизни, достойным уровня его профессиональной квалификации (что само собой разумеется), но и в расчете работодателя на то, что более благоприятные условия, которые он предоставляет работнику, должны выразиться в дополнительной трудовой отдаче работника. Процесс приобретения проходит несколько этапов: сначала устанавливается контакт между покупателем и продавцом трудовых услуг; затем проходит обмен информацией о цене и качестве; далее — по достижению договоренности — вступает в силу определенный трудовой договор о гарантиях занятости, в котором отражаются вопросы оплаты труда, стабильность предполагаемой работы, срок, на который она рассчитана и др. То есть на рынке труд распределятся по фирмам, отраслям, профессиям и регионам в соответствии с принятыми соглашениями, детерминируемым соотношением «трудовые усилия» — «компенсация», но при этом работник и работодатель действуют как равные партнеры (рис. 2.2.2).

Но трудовые услуги неотделимы от самих работников, поэтому условия, при которых происходит приобретение услуг, всегда существенным образом сказываются на сделке и цене приобретения. Такими условиями могут быть: состояние рыночной конъюнктуры, существующие представления о «справедливости», условия труда, ограничения со стороны спроса и др. Эти условия, при которых совершаются сделки, могут увеличивать или сокращать размеры трудовых усилий, увеличивать и сокращать доходность от сделок и, соответственно, порождать более или менее выгодные, эквивалентные или неэквивалентные обмены между трудом и результатом. В результате формируются секторы прибыльного и неприбыльного приложения труда, которые имеют формальные, ресурсные и временные ограничения для переливов рабочей силы.

В настоящее время отношения между работником и работодателем не сводятся к простому контракту по продаже рабочей силы за денежное вознаграждение.

Наемный труд сокращается в принудительном порядке, потому что стремительный технический прогресс освобождает больше рабочей силы, чем ее

требуется. До недавнего времени экономисты и политики надеялись, что уволенные найдут себе применение в сфере обслуживания. Между тем там тоже начался процесс автоматизации. Многие зарубежные экономисты и политики связывают свои надежды с новыми рабочими местами, подключенными к компьютерным информационным сетям. Однако их явно недостаточно, чтобы трудоустроить миллионы рабочих и служащих, которые вытесняют (замещают) новые технологии. Развитие новых технологий, прежде всего информационных, приводит не только к прямой ликвидации рабочих мест. Расчищая путь глобализации, происходит пересортировка и перераспределение сохраняющихся [5].



Рис. 2.2.2. Партнерские отношения в системе «работник — работодатель»

Сегодня на смену традиционным производственным организациям, которые гарантировали занятость и хорошую оплату своим работникам в течение длительного периода времени, приходит аморфность и расплывчатость предприятий. Крупные предприятия все чаще передают выполнение части своих функций подрядчикам, перемещают производства в регионы с дешевыми факторами производства, прибегают к заключению временных контрактов с персоналом, используют работников в течение части рабочего дня, практикуют лизинг персонала и

[5] См.: Размышления о будущем труда // Проблемы теории и практики управления. 2002. № 2. С. 40.

другие формы найма работников. Применительно к наемному труду это ведет к тому, что хорошо оплачиваемые, обеспечивающие занятость работы теперь негарантированы большинству работников. В будущем более значимую роль будут играть кратковременные работы, требующие от человека гибкости, прагматизма и разносторонности. Следствием таких изменений на рынке труда становится изменение системы образования, соответствие которой требованиям быстро меняющегося мира является важнейшей проблемой современности.

Наемный труд следует рассматривать не только как чисто экономическую категорию, но и как сложный социум, состоящий из многих групп и подгрупп.

Таким образом, в современных условиях процесс формирования наемного труда рыночного типа носит двоякий характер. Сточки зрения отдельных людей это прежде всего проблема, которая разрешается появлением новых работников или же переходом части прежних наемных работников в разряд пауперов или маргиналов с последующей утратой своего социально-профессионального и материального статуса. В обоих случаях меняется состав социума, трансформация которого в новое состояние имеет свой специфический механизм и подчиняется общеэкономическим законам. Таковым механизмом, в частности, является развитый рынок труда, через посредство которого постепенно формируется армия наемного труда (рис. 2.2.3).

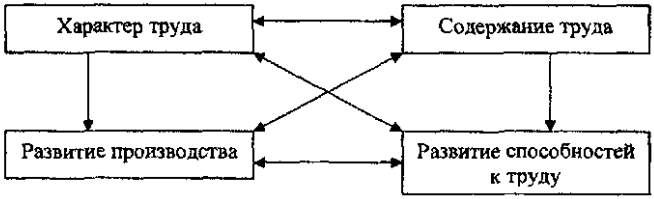


Рис. 2.2.3. Формирование армии наемного труда

Например, разрабатывая бизнес-план, предприниматель изучает рынок товаров, которые собирается выпускать, ищет источники сырья, определяет необходимые оборотные средства и производственные площади и даже определяет потребность в рабочей силе. Но рынок труда работников соответствующих профессий остается вне его внимания. Не производится оценка содержания и характера труда и их соответствия образовательному и профессиональному уровню работников. Затем он сталкивается с необъяснимым явлением: оборудование импортное, сырье тоже, а продукция отечественная

Отношения между наемным трудом и капиталом есть результат длительного развития рыночного механизма. Исторически это развитие началось с появления на рынке труда лиц, лишенных собственности и предлагающих в качестве товара свою рабочую силу. Одновременно в результате первоначального накопления капитала на рынке появились преуспевающие предприниматели, которые нуждались в найме рабочей силы.

Однако отношения между наемным трудом и капиталом могут формироваться и помимо рыночного механизма, «сверху», под воздействием государства,

которое путем произвольного «назначения» одних людей капиталистами, других — рабочими может таким образом создавать отношения между трудом и капиталом. В этом случае как бы минуется фаза длительного первоначального накопления капитала и производится по существу искусственный отбор предпринимателей путем раздачи им государственных предприятий и собственности (российская приватизация). Рынок, рыночный механизм играл в этом случае лишь роль необходимого условия формирования отношений между трудом и капиталом.

Произошедшая в стране приватизация имела своим следствием переход хозяйственных руководителей и директорского корпуса из категории наемных работников (управленческие работники) в разряд собственников и предпринимателей, хотя по характеру выполняемых ими функций в своем большинстве они по-прежнему оставались управленцами, вступившими в неограниченное владение бывшим государственным имуществом. В этом случае можно предположить, что по существу прибегли к искусственному командному созданию номенклатурного капитализма с элементами явного правового принуждения к разгосударствлению.

Предпринимателями люди часто становились не в результате собственного индивидуального труда, а за счет капитала, полученного в результате приватизации и разгосударствления. Все крупные состояния в происходят из самых разнообразных источников, включая и экономические. Примеров «внерыночного» процесса «насаждения капитализма» и формирования отношения «наемный труд — капитал» в мировой истории имелось множество (Южная Корея и др.).

Рыночные реформы самым непосредственным образом сказываются на положении самой большой группы людей в стране — наемных работников, большинство которых в результате проводимых реформ попали в разряд «новых бедных».

Между тем в экономике могут возникнуть постоянно действующие факторы чисто экономического характера, которые могут способствовать дифференциации системы наемного труда. К таковым относится снижение жизненного уровня населения. Это снижение выражается в хронических невыплатах заработной платы и отсутствии о закона о минимальной заработной плате, который соответствовал бы конституционным нормам и нормам оплаты труда, принятым в развитых странах. В результате сужения рынка как средств производства, так и предметов потребления могут придти в упадок целые отрасли, и массы ранее занятых людей выпадают из общественного производственного процесса. Процесс свертывания общественного производства грозит люмпенизацией значительной части наемных работников и частичной натурализацией хозяйства, при которой огромное количество людей будут жить в основном за счет огородов и примитивной ремесленной и коммерческой деятельности или выедут в другие страны в поисках труда. По существу, будет происходить сползание к крайнему производственному примитивизму, когда, например, хороший учитель или инженер, занимаясь подсобным хозяйством, постепенно теряет свою квалификацию и профессиональные навыки. В итоге рынок труда наполняется в малых городах все больше неквалифицированной рабочей силой, в результате малые города становятся очагами прогрессирующего упадка наемной рабочей силы.

Еще один фактор, ведущий к распаду армии наемного труда, — спрос на рабочую силу со стороны зарубежных фирм-партнеров. Структура зарубежного спроса является по своему характеру мозаичной, дробной, фрагментарной, так как спрос предъявляется на специфические квалификации, представляющие особый интерес для зарубежных партнеров. Как результат, множество людей начинают не соответствовать «мировым стандартам» по не зависящим от них причинам. Такая ситуация есть следствие отсутствия хорошо продуманной и вовремя примененной стратегии экономического развития, разработанной на основе достигнутого национального консенсуса относительно экономического прогресса.

Осуществляемая целенаправленная политика интеллектуализации общественного труда и формирования трудовых ресурсов творческого типа, как это давно уже действует в Японии, США, Франции, Великобритании, Швеции, где предпринимаются государственные акции по развитию интеллектуального потенциала рабочей силы. Все это означает, что если этого не делать, то нарушается нормальный воспроизводственный процесс в области наемного труда.

Говоря о наемном труде, нельзя не отметить и те тенденции, которые свидетельствуют об изменении статуса этих работников и появления так называемого заемного труда.

Если сравнивать производственно-экономическую систему индустриального общества, существовавшую в развитых странах в первой половине прошлого столетия, с современной системой наукоемкого экономического пространства, то можно отметить принципиальное различие в части их воздействия на статус наемных работников. Например, в 50-е гг. XX столетия подавляющее число работников (~ 90 %) выполняли свои обязанности по принципу «Делай так, как тебя инструктируют». Система индустриального общества успешно функционировала на основе широко известных методологических принципов — строгой рационализации и разделения производственных операций, включая конвейерную сборку сложных агрегатов, тотального управления качеством и т.п. Она не требовала особых знаний, поскольку эффективность компаний обеспечивалась высокопроизводительным трудом массы не очень образованных работников, владеющих ограниченным числом профессиональных навыков. В настоящее время в мировой практике таких работников только 20 %, а практически 40 % составляет высококвалифицированный персонал, обладающий уникальными знаниями и представляющий собой конгломерат профессионально узконаправленных специалистов разного профиля. В первую очередь, это специалисты в области разработки и внедрения информационных технологий и тесно связанные с этой областью работники смежных профессий.

Помимо того что высококвалифицированные специалисты становятся все востребованней, отчетливо прослеживается тенденция их более узкой специализации. Это создает серьезные трудности для компаний, вынужденных организовать эффективное управление трудом специалистов разнообразных профилей.

Эффективность современных компаний в конечном счете обеспечивают именно такие работники. Как правило, они составляют меньшинство, а целесообразность увеличения их численности всегда ограничена. Поэтому важнейшей задачей постиндустриального общества является создание условий для высокой

производительности труда высокоинтеллектуальных наемных работников. Решить эту проблему радикально могут специализированные организации, предоставляющие временных работников.

В современных условиях ни одна организация не может гарантировать человеку постоянную занятость. По прогнозам специалистов, около 50 % всех наемных работников примерно через десять лет будут работать по контракту, совместительству или временно.

Одно из возможных решений — использование временно свободных работников (трудового ресурса), переход к лизинговым отношениям. Лизинг наемного персонала особенно актуален при необходимости привлечения высококвалифицированных специалистов, при наступлении периода отпусков, сезонности бизнеса.

Конечно, лизинг персонала не является панацеей при использовании наемного труда. Он имеет свои плюсы и минусы. Среди преимуществ — получение необходимого квалифицированного персонала за короткий срок, уменьшение объемов кадрового делопроизводства, снижение затрат на компенсационные выплаты, отсутствие простоев, возможность менять неподходящих сотрудников. К недостаткам чаще всего относят снижение лояльности сотрудников по отношению к работодателю и более высокую стоимость временного персонала в сравнении со штатным. Компания платит за услуги кадровому агентству в среднем 12—18 % от суммы фонда оплаты труда и единого социального налога. На стоимость влияют: срок, на который компания принимает специалиста; профессиональный уровень «арендуемого» работника; статус компании, в которую он будет официально принят на работу и другие факторы.

За рубежом аренда специалистов распространяется практически на все категории персонала. У нас востребован лизинг офисного персонала, сотрудников подразделений продаж, VIP-персонала и рабочих. Наиболее приемлема занятость в качестве временных для сотрудников с узкой специализацией и высокой квалификацией. Спрос на них остается постоянным, а работа над короткими проектами более привлекательна, чем «от звонка до звонка» в стенах одной организации.

Другая «модная» кадровая технология — аутстаффинг — вывод имеющихся наемных работников за штат компании, что позволяет регулировать количество работников, не изменяя при этом фактическую численность персонала. В данном случае кадровое агентство не подбирает сотрудников, а оформляет в свой штат наемный персонал компании-клиента. Сотрудники продолжают работать на прежнем месте, а агентство юридически становится работодателем: заключает трудовые договора, ведет документацию, делает отчисления в установленные законодательством фонды, рассчитывает социальный налог, предоставляет все необходимые справки и т.п.

По опросам руководителей, которые используют вывод персонала за штат, основную выгоду для себя они видят в возможности сосредоточиться на основном бизнесе. Наиболее эффективен аутстаффинг при сокращении административных штатных единиц и ведении проектных работ. Для современных органи-

заций основное преимущество от его использования — возможность сохранения статуса малого предприятия.

Аутстаффинг часто используется при необходимости увольнения сотрудников или их сокращения, поэтому тесно связан с процедурой аутплейсмента, который представляет собой увольнение сотрудников, когда компания, увольняющая сотрудника, платит кадровому агентству за его гарантированное трудоустройство на новое место работы. Здесь оговариваются и сроки выхода кандидата в новую компанию, и его будущая заработная плата, и даже состав будущего компенсационного пакета. Действующий вариант аутплейсмента предполагает усиленную работу с увольняемым сотрудником в самых разных областях. Прежде всего, увольняемый работник получает психологическую, информационную и консультационную помощь, а вопрос реального трудоустройства чаще всего оставляют на потом.

В основе описанных выше технологий лежит идея аутсорсинга бизнес-процессов (а именно к таковым относится аутсорсинг в области управления персоналом), которая включает передачу сторонней организации отдельных бизнес-процессов, не являющихся для компании профильными. В результате сокращается потребность в капиталовложениях, повышается качество продукции. Поставщиком становится специализированная организация, происходит концентрация управленческих ресурсов за счет уменьшения количества объектов управления. По мнению специалистов Outsourcing Institute (США), аутсорсинг бизнес-процессов является необычайно динамично развивающимся видом оптимизации деятельности предприятии, причем наибольший рост проявляет аутсорсинг в сфере финансов и бухгалтерского учета.

В сфере наемного труда аутсорсинг предполагает использование услуг сотрудников другой фирмы так, как если бы она была постоянным отделением этой компании. В сравнении с лизингом наемного персонала компания покупает у кадрового центра услугу, а не труд конкретных наемных работников. Главное отличие аутсорсинга от приобретения разовой услуги во внешней компании в том, что сотрудник, командированный кадровым агентством, будет работать в компании-клиенте долгосрочно.

Аутсорсинг, как и аутстаффинг, позволяет использовать наемный труд тогда, когда он нужен. Так, компания может передать в штат посредника тех, кто работает по гражданско-правовым договорам, обеспечив непрерывность трудового стажа для своих работников. Или руководство может решить использовать на временном проекте заранее подготовленных работников, приняв их через агентство-посредника. В период экономической неопределенности компания может вывести в штат посредника работников тех направлений, которые не представляют первостепенной важности в настоящее время, но могут понадобиться в будущем.

Принудительный или обязательный труд

Принудительным или обязательным трудом являются все виды работ или услуг, которые человек вынужден выполнять под угрозой наказания и которые выполняются не на добровольной основе. Такой труд возникает, когда выпол-

нения работы или услуги требует государство или частные лица, обладающие возможностью и силой подвергнуть работников наказанию в виде серьезных лишений, таких как физическое или сексуальное насилие, ограничении в передвижении, задержка заработной платы, заключение под стражу или втягивание в долговую кабалу, которые невозможно избежать. Принудительный труд существует во многих формах, включая: торговлю людьми, особенно женщинами и детьми — проблему, в которую все больше погружается мир; долговую зависимость, возникающую в результате насильственной сверхэксплуатации труда; обязанности, налагаемые на граждан государством или военными; традиционные устои феодального типа, такие как крепостной труд и рабство, а также принудительный надомный труд. Этот термин, несмотря на то что он имеет конкретное юридическое значение и его не следует смешивать с расхожей терминологией, используется для описания малооплачиваемого, опасного труда или эксплуатации труда в целом.

Принудительный труд везде подвергается осуждению. Тем не менее искоренение его многочисленных форм остается одной из самых сложных и многоплановых проблем, стоящих перед человечеством. Как организация, находящаяся на переднем плане этого процесса — Международная организация труда (МОТ) стремится подвигнуть своих государств-членов, чтобы они занимались решением этой проблемы.

В 1998 г. государства члены МОТ приняли Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, тем самым подчеркнув свою приверженность делу искоренения принудительного и обязательного труда. (Республика Узбекистан ратифицировал этот документ в 2007 г.). Декларация выступает за право свободного объединения и ведения коллективных переговоров, действенное запрещение детского труда, за искоренение дискриминации в отношении приема на работу и выбора профессии. Данные принципы и права в сфере труда получили свое выражение и развитие в восьми Конвенциях МОТ, которые считаются основополагающими. Конвенция № 29 по принудительному труду, старейшая из всех основополагающих конвенций, принята в 1930 г. В ней содержится требование искоренения принудительного или обязательного труда во всех его формах.

Труд и предпринимательская способность в экономической теории считаются разными факторами производства, приносящими их владельцам доход в виде зарплаты и прибыли. Подобный доход следует отличать от дохода от владения данным бизнесом, который можно назвать нетрудовым доходом, как, скажем, арендную плату, дивиденды по акциям, проценты по облигациям или депозитным вкладам. Хотя, конечно, нетрудовой доход, получаемый в настоящее время, не исключает того, что в прошлом человек купил доходные активы на деньги, заработанные собственным трудом. Сложнее с вознаграждением за риск, который присущ любому предпринимательству: трудовым подобный доход назвать сложно (иначе ставки в тотализаторе или иное участие в азартной игре тоже следовало бы считать трудом); к нетрудовому же его можно отнести разве что по аналогии с доходами от рисковых активов. Доход от инвестиций в венчурный бизнес, рискованный по определению, является нетрудовым как до-

код от инвестиций в такой актив; трудовой доход приносит лишь деятельность, и если она осуществляется в сфере повышенного риска, то это ничего не меняет по существу.

Предпринимательский труд не имеет главной движущей силой личное обогащение. Те, кто, не внеся вклад в создание национального продукта, заработали на его перераспределении и заработанные деньги вложили не в производство, а в личное потребление (особняки и «мерседесы»), являются «новыми русскими», а не предпринимателями.

Существует немало определений предпринимательства и предпринимателя (табл. 2.2.2.) В одних подчеркивается неизбежность риска:

Таблица 2.2.2.

Эволюция понятий «предприниматель» и «предпринимательство»

Временной период	Содержание понятия
Средние века	Человек, занимающийся внешней торговлей; организатор парадов, балаганов и представлений; лицо, отвечающее за выполнение крупномасштабных строительных или производственных проектов.
XVII век	Лицо, заключившее с государством контракт, стоимость которого оговорена заранее. Такой человек берет на себя полноту финансовой ответственности за выполнение условий контракта, но если ему удается уложиться в меньшую сумму, то разницу он присваивает себе
1725 год	Ричард Кантильон: предприниматель — это человек, действующий в условиях риска
1797 год	Карно Бодо: предприниматель — лицо, несущее ответственность за предпринимательское дело, тот, кто планирует, контролирует, организует и владеет предприятием
1803 год	Батис Сэй: Доход на капитал отличается от предпринимательского дохода
1876 год	Франсис Уокер: следует различать тех, кто представляет капитал и получает за это процент, и тех, кто получает прибыль благодаря своим организаторским способностям
1934 год	Йозеф Шумпетер: предприниматель — это новатор, который разрабатывает новые технологии
1961 год	Дэвид Маклелланд: предприниматель — это энергичный человек, действующий в условиях умеренного риска
1964 год	Питер Друкер: предприниматель — это человек, использующий новую возможность с максимальной выгодой
1975 год	Альберт Шапиро: предприниматель — это человек, проявляющий инициативу, организующий социально-экономические механизмы, действуя в условиях риска, он несет полную ответственность за возможную неудачу
1983 год	Гиффорд Пиншо: антрепренер и антрепренер, антрепренер — это антрепренер, действующий в условиях уже существующего предприятия, в отличие от собственно антрепренера-предпринимателя, создающего новое предприятие

Источник: Блинов А., Голаенко Н. Малый бизнес в России: вчера, сегодня и завтра.- Краснодар, 1996.-С. 24-25.

• «предприниматель — это человек, действующий в условиях риска и реализующий возможность извлечь прибыль из наличия расхождения между рыночным спросом и предложением» (Р. Кантильон, 1775);

• «предприниматель — это энергичный человек, действующий в условиях умеренного риска» (Д. Маклелланд, 1961);

• «предприниматель — это менеджер в самом широком смысле этого слова» (А. Маршалл, 1993).

Обособление менеджерской функции становится возможным в силу того, что рабочая сила для ведения коммерческих дел в высшей степени не специализирована: в большинстве отраслей технические знания и навыки становятся с каждым днем все менее существенными по сравнению с такими широкими, не поддающимися специализации личными качествами, как способность правильно принимать решения, оперативность, находчивость, осторожность и настойчивость в осуществлении цели;

• «предприниматель — это человек, использующий любую возможность с максимальной выгодой» (П. Друкер, 1964);

• «предприниматель — как человек, способный изыскать новые, более эффективные способы удовлетворения существующих потребностей. В таком определении предпринимательство имеет много общего с творчеством: творчество — это способность интегрировать дискретные элементы знаний в новые комбинации, ранее неизвестные» (Б. Карлофф).

Самым известным является определение Й. Шумпетера: «Предприниматель — это новатор, который реализует новые технологии» (1934). Им, согласно его позиции, может быть и руководитель социалистического предприятия, и помещик, и вождь племени; иначе говоря, эта фигура предстает внеисторической. В рамках же рыночной экономики предприниматель отнюдь не обязательно должен быть фабрикантом или промышленником. Предпринимательские функции выполняют и крестьянин, и ремесленник, и лица свободных профессий, т.е. представители различных слоев.

«Быть предпринимателем значит делать не то, что делают другие. Предприниматель ломает старый традиционный кругооборот ради становления нового, обеспечивающего динамизм экономической системе. Чтобы быть способным к выполнению предпринимательской функции, индивид должен обладать рядом специфических черт, как то: острота видения, умение идти вперед в одиночку, идти непроторенной дорогой, обладать инициативой, авторитетом, даром предвидения, влияния на других людей» .

По М. Веберу, основные качества предпринимателя: необычайная сила характера, способность трезво оценивать ситуацию, активность и ярко выраженные этические качества. Особый акцент он делал именно на этических качествах, «которые только и могли обеспечить необходимое при введении новых методов доверие клиентов и рабочих». Только они могли придать предпринимателю должную энергию для преодоления бесчисленных препятствий и прежде всего — подготовить почву для безграничного роста интенсивности и производительности труда, которые необходимы «в капиталистическом предпринимательстве и несовместимы с безмятежным существованием и наслаждением жизнью».

Ф. Хайек к предпринимателям относит лиц, которые в условиях той среды, где развивается конкуренция, стремятся достичь наиболее эффективного симбиоза своих уникальных жизней с рыночной ситуацией и тем самым обеспечить первенство в конкуренции и большой доход.

В связи с формированием рыночных отношений в отечественной экономической литературе также наметился большой интерес к исследованию категории «предпринимательского труда», который реализуется по следующим направлениям.

Первое — это определение предпринимательского труда как самостоятельной инициативной экономической деятельности, ориентированной на получение прибыли.

Словарь по социальному управлению дает следующее определение: предпринимательство — инициативная самостоятельная деятельность граждан и коллективов, направленная на получение прибыли, основанная на использовании всех форм собственности.

Ориентация на получение прибыли является в рамках этого направления доминирующим фактором, обеспечивающим выживание хозяйственной единицы. Присутствие элементов новаторства в предпринимательской деятельности не вызывает возражений, но они не относятся к побудительным мотивам хозяйствования.

Второе направление, не отрицая наличия прибыли как цели предпринимательской деятельности, в качестве ведущего признака, определяющего сущность предпринимательства, выделяет «совокупность отношений по поводу осуществления новых комбинаций ресурсов и достижение на этой основе наибольшей эффективности производства».

К третьему направлению можно отнести определения, которые рассматривают предпринимательство не как обычную трудовую деятельность, а как творческую активность. Субъекты этой деятельности обладают определенным образом мышления, особым стилем и типом хозяйственного поведения. Основные черты предпринимательской деятельности — новаторство, ориентация на перемены, творческая энергия и др. Двигателем предпринимательства называются потребности и интерес.

Четвертое направление исследователей рассматривает предпринимательство как систему хозяйственной деятельности. Здесь сторонники этой теории выделяют в категории предпринимательства три органически взаимосвязанные компоненты — личностную (предприниматель), экономическую (процесс получения сверхприбыли) и организационно-экономическую (организация и управление процессом производства, обмена, распределения).

Суммируя, можно сказать, что все эти направления учитывают накопленный за рубежом опыт: категория предпринимательства связывая либо с собственностью (как у классиков), либо с инновационным развитием (как у Й. Шумпетера), либо с творческим духом и энергией (М. Вебер, В. Зомбарт).

Предприниматель по своей природе — заключается инноватор, человек с особым социопсихологическим профилем. Его миссия в умении:

• активизировать дремлющие экономические возможности, вовлечь их в оборот, пустить на благо людям, а не прятаться в тень, получая сверхприбыль запрещенными методами;

• организовать производство, соединив вместе экономические ресурсы (труд, землю и капитал) для выпуска товаров и услуг;

• принимать управленческие решения, определяя, что и как производить, где и как реализовывать и т.п.;

• рисковать, поскольку любое решение в условиях свободы выбора сопряжено с риском неудачи;

• внедрять новшества, применять новые технологии и методы организации производства и сбыта продукта.

Далеко не каждый работодатель является одновременно и предпринимателем; последнего отличает постоянный поиск новых способов комбинации ресурсов. В условиях рынка нет ничего постоянного, все циклично: за взлетом следует снижение деловой активности, затем вновь начинается оживление. Неопределенность и неустойчивость, постоянные изменения порождают риск как неотъемлемую черту предпринимательской деятельности. Осуществление перемен — это нормальное состояние бизнеса. Принятие большинства решений в бизнесе сопряжено с риском. Решения, принятые предпринимателем без элемента риска, по сути дела, и не являются решениями. Известный японский предприниматель Кадзума Татеиси говорил, что когда дело доходило до принятия решения, он всегда придерживался правила «70/30». Если на 70 % уверен в успехе дела, то дает свое согласие, а оставшиеся 30 % сомнения становятся стимулятором для рассмотрения мер, которые следует принять в случае неудачи. «Но в наш стремительный век, — добавляет он, — даже правило «70/30» несколько ограничивает свободу действий. Иногда наилучшим средством служит правило «30/70»».

Предприниматель имеет право только на обоснованный риск, который обеспечивается в условиях недостатка информации его профессиональной интуицией. Банкротство для предпринимателя — это не просто потеря деловой репутации, а потеря статуса предпринимателя.

Реализация способностей предпринимателя к обоснованному риску и инновационной (тоже рисковой) деятельности является основным источником предпринимательского дохода. Поэтому доход предпринимателя (его прибыль) часто называют разновидностью трудового дохода, ведь это вознаграждение за деятельность, за управленческие, организаторские усилия.

Несмотря на важные, сущностные различия между трудом и предпринимательской способностью как факторами производства, предпринимательская деятельность имеет немало общего с деятельностью трудовой: достаточно посмотреть на уже рассмотренные определения труда, чтобы это заметить.

Какими же личными качествами должны обладать люди, способные выполнять предпринимательскую функцию. Большинство авторов в первую очередь обращают внимание на психологический склад человека, тип характера. При этом подчеркиваются очень разные свойства:

- интеллект и нацеленность на новое знание (И. Кирцнер);
- воображение и изобретательность (Дж. Шэкль);

- личная энергия и воля к действию (Й. Шумпетер, Ф. Визер);
- сочетание ума и интуиции (В. Зомбарт, Дж. Ронен);
- потребность в достижении (Д. Маклелланд, Дж. Аткинсон);
- повышенная склонность к риску (А. Тверский, Д. Канеман).

Самозанятых отличает от наемных работников отношение к владению средствами производства и принятию управленческих решений, степень производственного риска. В отличие от работников наемного труда, имеющих письменный или устный трудовой контракт, получающих вознаграждение, размер которого непосредственно не связан с результатами работы предприятия и подчиняющихся установкам владельца или его представителя, самозанятые сами отвечают за организацию производства и экономические итоги своей работы, принимают все производственные решения. Деятельность самозанятых характеризуется тем, что размер их вознаграждения определяется непосредственно экономическими итогами их собственной работы.

Самозанятость имеет много общего и с предпринимательством, и с трудом (как по найму, так и в домашнем производстве). Если продукты питания выращиваются семьей для продажи или один из членов семьи ремонтирует чужие машины для заработка, то подобную деятельность уже неправомерно называть домашним производством; это работа на рынке труда, представляющая собой доходное занятие.

Домашнее хозяйство и семья — не синонимы. Под семьей понимается группа, объединенная общностью семейно-родственных связей.

С наемным трудом ее сближает денежный доход (обычно не слишком большой), полученный благодаря собственным трудовым усилиям; с трудом в домашнем производстве — индивидуальный или семейный характер экономической деятельности, с предпринимательством — риск, необходимость постоянно принимать самостоятельные решения, инициативный поиск клиентов, каналов сбыта, рыночных ниш и т.п. Однако предприниматель, соединяя для организации бизнеса как минимум труд и капитал, приобретает их на соответствующих рынках, самозанятый же может рассчитывать только на собственный (или семейный, в лучшем случае — кооперативный) ресурс труда.

Преимущественно индивидуальный характер самозанятости не должен служить основанием для отождествления ее с индивидуально-трудовой деятельностью — термином, популярным в 80-е гг. и используемым для противопоставления «хорошей» индивидуальной рыночной инициативы «плохой» капиталистической инициативе, основанной на эксплуатации чужого труда. Подобный, чрезмерно идеологизированный подход сегодня выглядит явным анахронизмом — то, что было естественным 15-20 лет назад, сегодня вызывает лишь недоумение.

Семья - предмет изучения многих наук, поскольку связана с различными аспектами человеческой деятельности: биологическими, демографическими, психологическими, социальными и др. Домашнее хозяйство представляет собой группу людей, объединенных общими задачами, местом проживания, бюджетом и обычно семейно-родственными связями. Термин «домашнее хозяйство»

используется, когда исследуется экономические аспекты человеческой деятельности, в том числе, связанные с семьей; их часто называют обобщающим термином «домашнее производство».

Состав самозанятых довольно неоднороден и представлен несколькими основными категориями:

- индивидуальные предприниматели, не привлекающие наемный труд (own-account workers);
- предприниматели некорпоративного бизнеса, привлекающие наемный труд;
- члены производственных кооперативов;
- неоплачиваемые работники семейных предприятий.

В публикациях МОТ непосредственно к самозанятым относятся первые две категории, в то время как членов производственных кооперативов и неоплачиваемых работников семейных предприятий обычно рассматривают отдельно.

Как видно из табл. 2.2.3, индивидуальные предприниматели, не привлекающие наемный труд, а также предприниматели некорпоративного бизнеса, привлекающие наемный труд, являются крупнейшей группой самозанятых, на которую приходятся две трети от их общей численности. На протяжении последних лет доля этой категории оставалась стабильной, а по сравнению с 80-ми гг. XX в. даже несколько возросла (на 4 процентных пункта). Удельный вес самозанятых в большинстве стран с переходной экономикой меньше средней величины, регистрируемой в промышленно развитых странах. Но при этом в этих странах действует тенденция к увеличению доли самозанятых в общей численности работающих, независимо от того, рассматриваем мы всю занятость или только несельскохозяйственную.

Таблица 2.2.3.

Структура самозанятых в отдельных странах ОЭСР, 1983-1999 гг., %

Страны	1983 г.		1990 г.		1999 г.	
	А	Б	А	Б	А	Б
Бельгия	13,9	86,1	11,7	88,3	10,3	89,7
Великобритания	38,2	61,8	31,1	68,9	25,8	74,2
Германия	61,4	38,6	59,8	40,2	53,0	47,0
Греция	24,1	75,9	24,5	75,5	28,8	71,2
Дания	52,6	47,4	53,8	46,2	50,1	49,9
Ирландия	38,7	61,3	37,8	62,2	39,9	60,1
Канада	51,5	48,5	48,4	51,6	37,7	62,3
США					21,1	78,9
Франция	45,2	54,8	48,3	62,7	49,7	50,3
Япония	20,5	79,5	22,0	78,0	25,3	74,7
ОЭСР	38,5	61,5	37,5	62,5	34,2	65,8

Примечание: А — предприниматели корпоративного бизнеса, привлекающие наемный труд. Б — индивидуальные предприниматели, не привлекающие наемный труд. Источники: Key Indicators of Labour Market. First, Second and Third Editions (2001,2002, 2003). Geneva, ILO.

Эта тенденция непосредственно связана с трансформационными процессами, в частности, с массовой приватизацией. Рост численности самозанятых,

особенно на начальном этапе проведения экономических реформ, стал важным амортизатором сокращения рабочих мест на приватизируемых предприятиях. Развитие самозанятости стимулируют:

• аутсорсинг — в последние годы крупные фирмы все чаще передают определенные функции специализированным производителям, в число которых попадают и самозанятые. Доля рабочих мест, создаваемых в результате аутсорсинга, в европейских странах составляет от 8 % в Испании до 23 % в Ирландии;

• развитие малого бизнеса путем использования двух каналов поддержки этой формы занятости. Первый — прямое финансирование создания малых предприятий, в том числе в форме самозанятости, из средств, направляемых на проведение активных мероприятий на рынке труда. В ряде стран получили распространение различные образовательные программы для желающих открыть собственное дело, а также помощь им профессиональных менеджеров на первых этапах работы. Второй — обеспечение самозанятым льготных экономических условий. Подобные меры включают пониженное по сравнению с основным бизнесом налогообложение.

В то же время перспективы развития самозанятости неопределенны в связи с появившейся в последнее время тенденцией размывания четких границ наемного труда. С одной стороны, в крупных компаниях вводятся новые формы организации труда. В результате наемные работники получают больше самостоятельности в принятии решений, возможность планировать свою карьеру, что в определенной степени сближает их с самозанятыми. С другой стороны, среди самозанятых увеличивается доля тех, кто, лишь формально оставаясь в этом статусе, по сути, приближается к наемной рабочей силе. К этой категории можно отнести, например, тех, кто имеет производственные связи только с одной компанией-подрядчиком.

Работающие на условиях франчайзинга также составляют растущий сегмент самозанятости. По данным Европейской ассоциации франчайзинга, во второй половине 1990-х гг. на таких условиях было занято в США 250 тыс. человек. Это — самый высокий показатель среди всех стран с развитой рыночной экономикой. В целом же в развитых странах численность работающих на условиях франчайзинга колеблется от 1,5 % (Франция) до 0,3 % (Канада).

Со стороны наемного труда (работника) также осуществляется выбор:

• между занятостью и незанятостью. Занятость может представлять собой оплачиваемую работу в пределах рынка труда, а также трудовую деятельность вне рынка труда (работа в домашнем хозяйстве, домашнее производство). Незанятость может носить кратковременный характер (поиск другой работы), быть длительной (например, уход за ребенком) или окончательной;

• между работой по найму или организацией собственного дела, включая самозанятость;

• между той или иной формой занятости — полной или частичной, постоянной или временной;

• между той или иной сферой занятости и конкретным местом работы.

За последнее десятилетие приобрела большую популярность идея, что стиль трудовой жизни современных людей существенно изменился. Работа ра-

ди прокорма и карьеры, работа как наказание — это уже не актуально. Людям надоело годами тянуть лямку, им хочется найти более приятный баланс между трудом и отдыхом, между работой и жизнью. Все больше людей осознают, что оптимально для них — работать в своей фирме.

Эта тенденция известна как «революция трудовой жизни» или «трансформация труда». Однако статистика доказывает: никакой революции нет, ее объявили преждевременно, а рынок труда претерпел совсем мало изменений. Самые надежные источники информации, в первую очередь британский правительственный «Обзор трудовых ресурсов» (LFS — ежеквартальное издание, освещающее положение дел на рынке), включающий данные Национального статистического бюро о 150000 трудящихся гражданах, настойчиво отвергает слухи о революции, считая их сильно преувеличенными.

В заключение отметим, что диверсификация отношения к труду и увеличение количества людей, желающих поменять работу, расшатывают традиционную систему наемного труда.

Для решения возникающих в этой области проблем возможно осуществление следующих мер:

- создание комбинированной системы наемного труда, включающей в себя «пожизненный наем», договорной наем специалистов и гибкий наем работников, работающих неполный рабочий день;
- рост значения «внешнего» рынка труда, устранение бюрократических препон для поощрения частного бизнеса в области найма;
- более глубокие изменения в системе оплаты труда, базирующиеся на профессионализме и эффективности труда;
- создание кадровой системы типа «Just-in Time* в сфере наемного труда, позволяющей нанимать необходимое количество работников необходимой квалификации в необходимое время;
- создание новых сфер приложения наемного труда для решения проблемы занятости высвободившейся рабочей силы в результате изменений на рынке наемного труда.

Многие изменения в системе наемного труда уже происходят и некоторые результаты находят отражение в повышении конкурентоспособности организаций. Однако о безоговорочном успехе реформ системы наемного труда говорить пока рано. Идут они достаточно медленно и далеко не все страны и компании готовы к этому.

2.3. Деятельность, трудовая активность человека и его отношение к труду

Почти двести лет назад учёными впервые было введено в экономическую терминологию понятие «живой труд», рассматриваемое как чисто субъективное существование труда, т.е. труд не как предмет, а как вид деятельности человека (см. рис. 2.3.1).

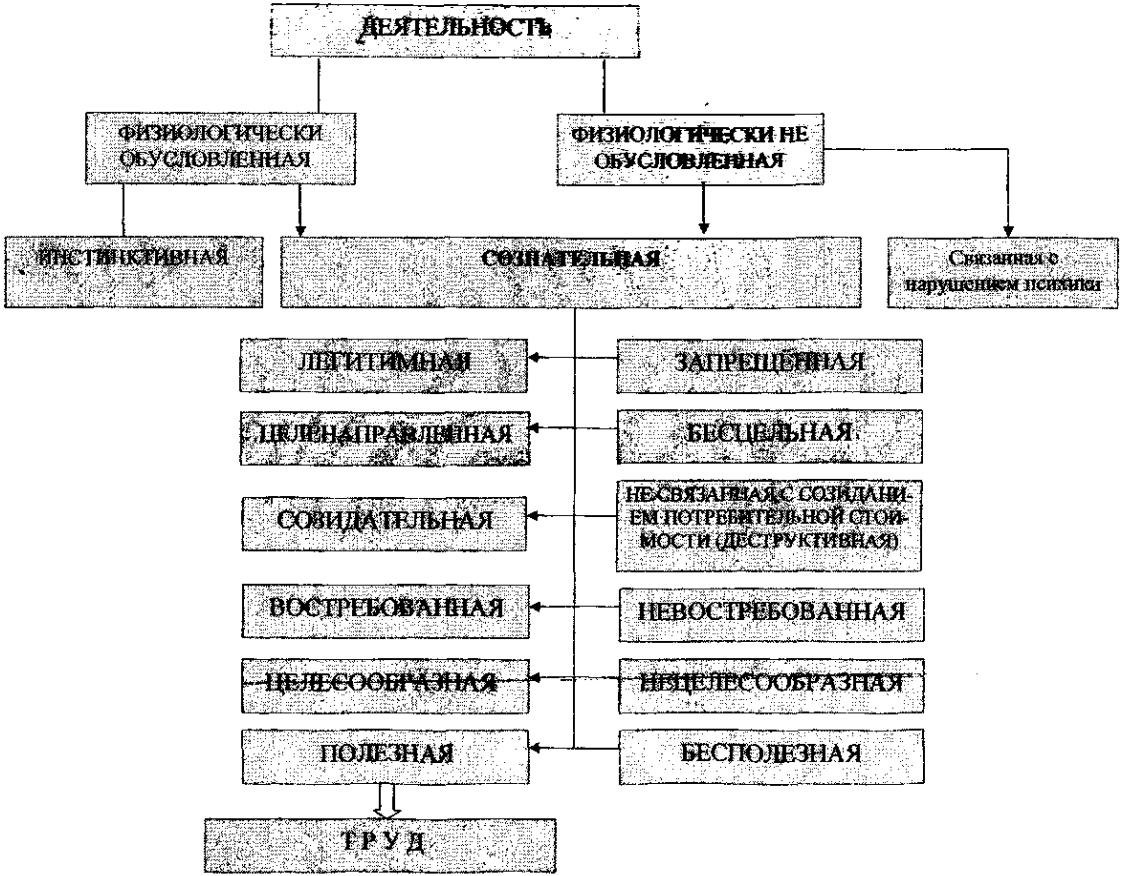


Рис. 2.3.1. Соотношение понятий труд и деятельность

Деятельность человека – это активный процесс, в котором реализуются его физический и умственный потенциал, воздействующего средствами труда на предмет труда для создания материальных и духовных благ(товаров и услуг), удовлетворяющих личные и общественные потребности.

В каждый момент жизни человек находится в одном из двух фаз (состояний) – **деятельности или бездеятельности**.

Бездействие – пассивный процесс, связанный с периодами восстановления работоспособности (сон, пассивный отдых), а также с периодами вынужденного (время тяжелой болезни, заключения под стражу и др.) или добровольного бездействия (рис.2.3.2).

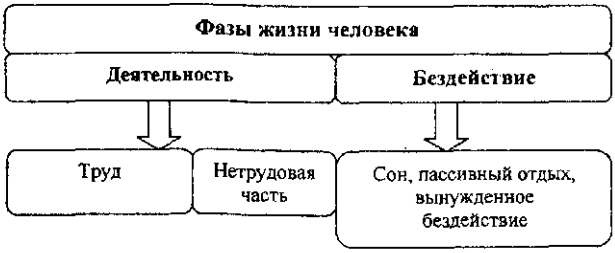


Рис. 2.3.2. Фазы человеческой жизни

Термин «деятельность» имеет широкое значение. Так, в английском языке понятию «деятельность» соответствует слово «activity», которым называется любой вид практической или познавательной активности. Однако не все проявления человеческой жизненной активности могут быть отнесены к «деятельности», представляющий собой высшую форму проявления активности человека, которая регулируется сознанием и находится в прямой зависимости от его (субъекта) состояния. «Деятельность» – это внутренняя (психическая) и внешняя (физическая) активность человека, регулируемая сознаваемой целью... Подавляющая часть деятельности людей осуществляется осознанно, на основе внутренне аргументированных побуждений.

Труд – это деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных (или, по крайней мере, потребляемых обществом) продуктов: материальных или духовных,[1] то есть понятие «деятельность» шире понятия «труд», так как не всякая деятельность может быть трудом.

По своей сути деятельность выступает как одна из форм существования людей, процесс проявления внутренней (психической) и внешней (физической) активности, направленный на удовлетворение каких-либо потребностей. Ее элементами являются:

– **субъект,** проявляющий свою активность (это отдельный человек или любая общность людей, которая представляет собой целостное образование);

– **объект,** на который направлена активность (предмет, человек, явление, на которое направлена деятельность);

[1]Экономика труда: Учебник. /Под ред. Шлендера П.Э. - М.: 2002. С.22 - 23.

– **активность** как состояние, которое является динамической образующей деятельности.

Деятельность, как социальная категория, отражает материальное и предметное преобразование объекта, сопряженное с его духовным осмыслением в виде цели, плана, замысла, что и позволяет активизировать ее. (см. рис. 2.3.3.) Через деятельность человек определяет свое место в жизни и утверждает свою общественную природу. Таким образом, подлинная деятельность, как правило, связана с преобразованием действительности и охватывает труд физический, умственный, другие формы (психическую деятельность и т.д.).

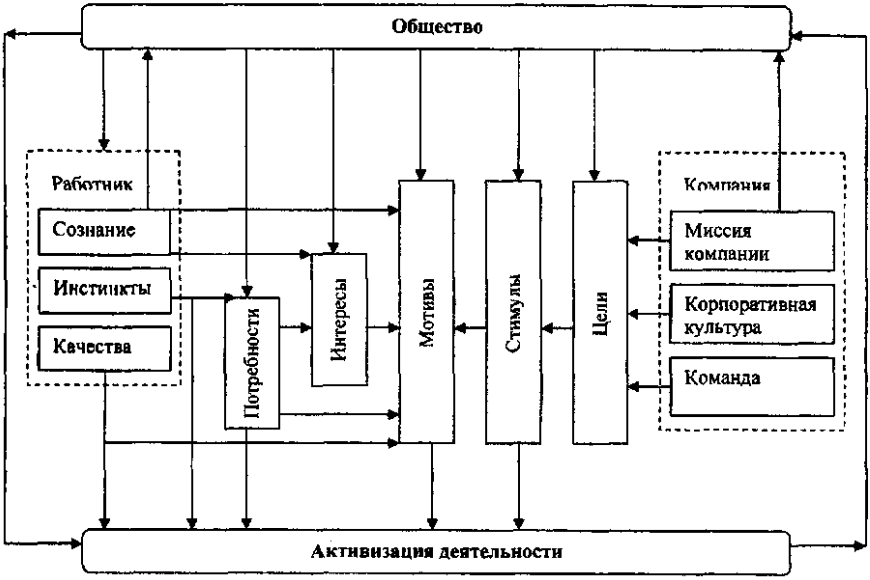


Рис. 2.3.3. Механизм активизации деятельности

Деятельность у А.Н.Леонтьева: «Те специфические процессы, которые осуществляют то или иное жизненное, то есть активное *отношение* субъекта к действительности, мы будем называть, в отличие от других процессов, процессами деятельности». Конкретизируя эту мысль, автор далее подчеркивает: «Мы называем деятельностью не всякий процесс. Этим термином мы обозначаем только такие процессы, которые, осуществляя то или иное *отношение* человека к миру, отвечают соответствующей им потребности».[1]

В экономике труда **трудовая деятельность** анализируется главным образом с точки зрения выполнения **функциональной роли** работника и нередко отождествляется только с производственной деятельностью. Под ней подразумевают, прежде всего, целесообразный ряд операций и функций, который в оп-

[1] Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. – М.: Изд-во Академии педагогических наук, 1981. – С. 49, 518.

ределенных условиях приводит к заранее заданному результату. Трудовая деятельность в этом плане по своей сути:

- связана с технологическим процессом;
- в большей степени и с профессиональными качествами, должностными обязанностями работника, чем с личностными характеристиками;
- относительно жестко регламентирована во времени и пространстве, алгоритмизирована;
- задана конкретными параметрами, конечной целью (создание материальных благ, оказание различных услуг, производство научных идей, накопление и передача информации и т.д.), заранее определена.

Деятельность в психологическом и социальном смысле представляет собой форму взаимосвязи личности с окружающей социальной и природной средой, форму конкретного бытия людей в конкретных социальных условиях.

Изменения в трудовой деятельности, наличие которых экономисты признают более или менее единодушно: снижение занятости в производственном секторе; феминизация; рост временной занятости; увеличение доли квалифицированных работников. Остановимся на последнем более детально.

В мире наблюдается рост роли умственного труда и уменьшение физического. За последние 100 лет доля физического труда в экономически развитых странах снизилась с 90 до 10%, а в ближайшие годы, по прогнозам специалистов, она снизится до 5%.[1] В 1990 г. работники профессий преимущественно творческого типа (специалисты, административно-управленческий персонал, рабочие высшей квалификации и др.) в США, Японии, Великобритании, ФРГ составляли от 40 до 50% общей численности занятых, то к 2020 году эти показатели уже составят 55-60 %,[2] что характерно для индустриального типа развития.

Процесс преодоления мирового финансово-экономического кризиса в XXI в. на базе информационно-компьютерной технологии приведёт к созданию качественно новой цивилизации, движущей силой которой стал не просто труд и промышленность, а «знание – информация – высокие технологии – человеческие ресурсы» (knowledge economy – экономика знаний) и переход к обслуживанию в *самом широком смысле*.[3] Наука и высокие технологии больше не рассматриваются как враждебные человеку и его естественному окружению, а направлены на формирование ресурсосберегающей (экоразумной) экономики, трудосберегающего производства и электронно-информационной культуры.

В постиндустриальном обществе информация и знание (а не труд как таковой) доступные массовому потреблению, становятся системообразующим фактором новой социальной реальности: информационная эра приходит на смену трудовой.[4] Для стран с переходной экономикой вопрос сегодня заключается не толь-

---

[1] См.: Куценко В., Удовиченко В., Опалева И. Образование как фактор стабильности и национальной безопасности Украины. //Экономика Украины, 1998, №1.

[2] Общество и экономика, 1995, №1, с. 11.

[3] См.: Naisbitts J. Megatrends. The Directions Trasforming. Our lives. - N.V.: 1982; Ракитов А. Философия компьютерной революции. М.-1981; и др.

[4] См.: Поляков Н.Л. От трудового общества к информационному: западная социология об изменении социальной роли труда. М.: 1990.

ко в том, чтобы догнать (сравняться) высший уровень индустриального общества 50 – 70 х гг., но и идти хотя бы в ногу с развивающейся постиндустриальной цивилизацией и формирующейся в ее лоне корпоративной культурой.

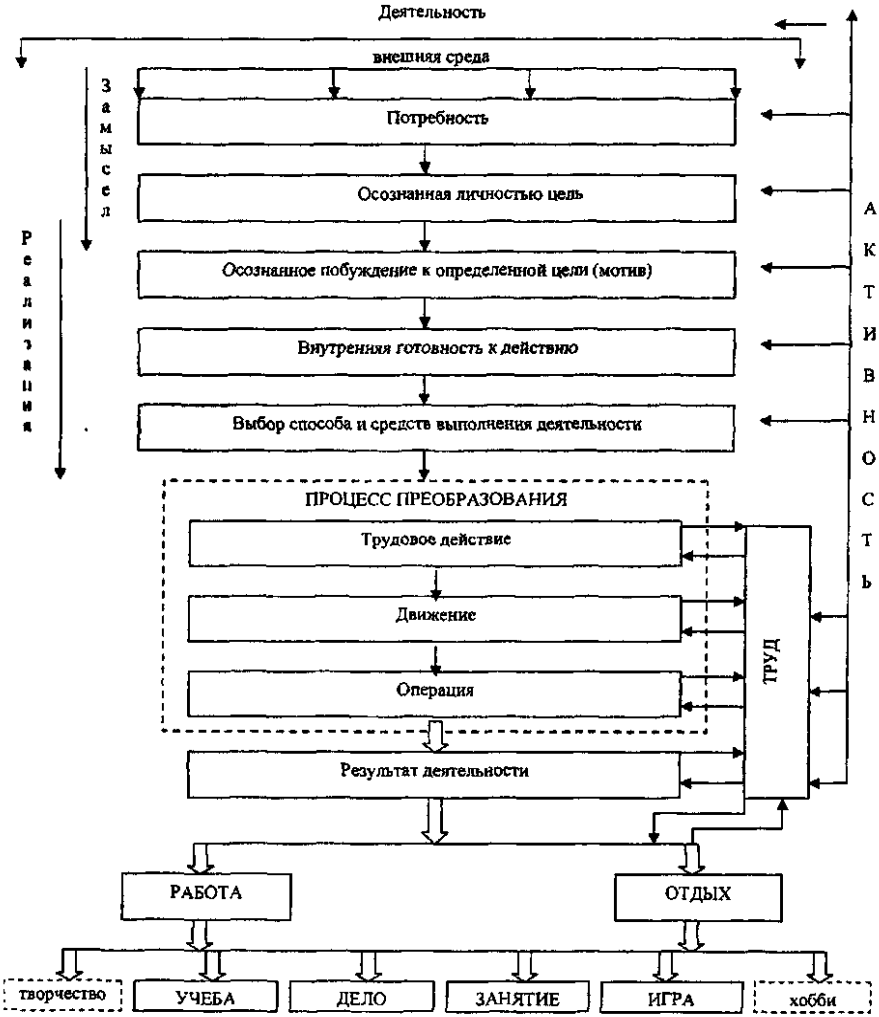


Рис. 2.3.4. Структура деятельности

Потребность, согласно словарю В. Даля[1], — это нужда, надобность, необходимость в чем-либо, т. е. это осознанное чувство недостатка чего-то, что дей-

[1] См.: В. Даль. Толковый словарь живого великорусского языка. Том III. – М.: Русский язык, 1982.- с. 358.

ствует в виде внутреннего раздражителя и приводит человека в состояние готовности к действию. Они возникают всякий раз, когда нарушается физиологическое или психологическое равновесие, например, когда человеку не хватает общества других людей и т. д.

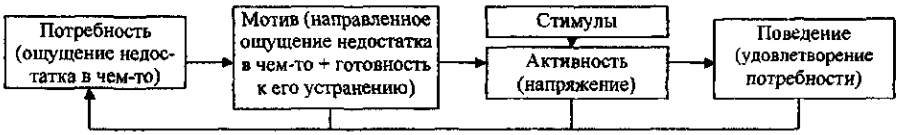


Рис. 2.3.6. Простейшая мотивационная модель

Структура потребностей людей, удовлетворение которых - конечная цель всякого труда. Это могут быть субъективные желания обладать материальными благами (товарами и услугами), дающими возможность удовлетворять основные, прежде всего биологические потребности, наслаждаться жизненными благами, комфортом и т. п. Но могут быть потребности и иного уровня и порядка, связанные с реализацией способностей человека или его самореализацией. В этом случае труд может оказаться не средством достижения цели, не издержками, которые человеку, приходится нести, чтобы добыть себе жизненные блага, а самоцелью, самостоятельным благом, приносящим индивиду полезность (*труд как награда*). Чувство удовлетворения, связанное с трудом и сопровождающее его, вовсе не обязательно присуще лишь труду любимому, интересному, творческому; оно может сопровождать любой труд, даже самый тяжелый и опасный. Труд приносит работнику удовлетворение, например, от сознания того, что он сумел справиться со сложным или опасным заданием, оказался не хуже (или лучше) других; от того, что деньги, им заработанные, очень нужны семье и т.п. Работник постоянно получает стимулирующие воздействия внешней среды, которые отражают характер потребностей - внешних и внутренних, неосознанных и/или осознанных.

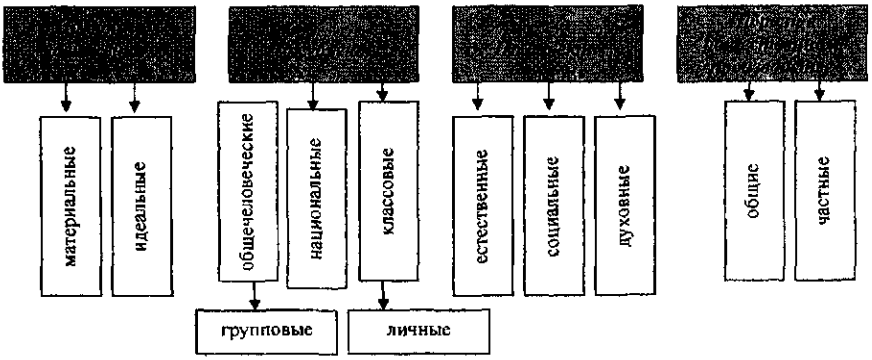


Рис.2.3.7. Классификация потребностей

Потребности человеком обычно осознаются. Степень этого осознания зависит непосредственно от степени познания человеком самого себя. Базируясь на своем потенциале, работник в той или иной мере воспринимает потребности на уровне ощущений, впечатлений, переживаний и иных чувств как явных, так и скрытых. Накладывая эти восприятия на свой опыт с учетом памяти, привычек, традиций, он начинает осознавать и оценивать ситуацию, связанную с потребностью. По мере осознания у него созревает решение действовать, так или иначе, в зависимости от силы потребности и ситуации, появляется сознательная целевая установка на получение *ожидаемого результата* и соответствующего вознаграждения.

Мотивация – это создание таких условий, регулирующих деятельность, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться, поскольку это для него единственных путь достижения оптимума в удовлетворении своих потребностей (рис. 2.3.8).

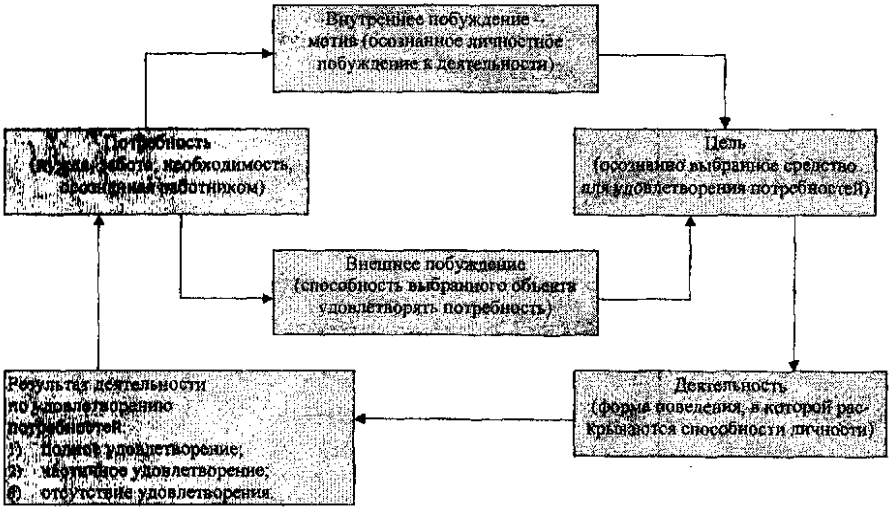


Рис. 2.3.8. Цикл удовлетворения потребностей человека через деятельность

Мотив – это осознанное индивидом побуждение к деятельности, но он однозначно не определяет содержание, особенности и структуру деятельности человека, т.к. потребность может быть удовлетворена различными способами в форме различных видов деятельности.

Потребность как состояние человека отражает желание (стремление) использовать определенное количество материальных благ и услуг. У большинства людей оно не совпадает с объективной величиной потребности. По количественным и качественным характеристикам она может быть больше или меньше. Но в любом случае мы имеем дело с недостаточным развитием потребностей людей. Достаточным развитие потребностей людей следует считать тот их уро-

вень, когда наступает равновесие между потребностями как объективной категорией и потребностями как состоянием человека. Только при этом можно говорить о нормальных условиях работы механизма категории «потребность».

Потребности населения как объективная величина в определенной мере могут выражаться в общественно необходимых затратах на воспроизводство рабочей силы.

Активность – понятие производное от лат. «actus» – действие, единичное, отдельное проявление какой-либо деятельности, (см. рис. 2.3.9)

В широком смысле слова понятие «активность» (как свойство живой материи) как «активность вообще» по своему значению существенно шире понятия «деятельность», что отображено на рис. 2.3.9. Активность рассматривается здесь как простая способность к действию. Не все проявления жизненной активности человека в этом смысле можно отнести к деятельности активности.



Рис. 2.3.9. Взаимосвязь понятий и логика научного рассмотрения понятия «трудовая активность»

Трудовая активность — это качественная характеристика поведения наемного работника как субъекта социально-трудовых отношений, возникающих по поводу реализации его трудового потенциала.

Трудовая активность определялась ими как **энергичная, интенсивная профессиональная деятельность,** проявляющаяся в повышенных трудовых результатах, с обязательным участием каждого работника в управлении производством, экономическом анализе его результатов, научной организации труда, техническом творчестве, т.е. в выполнении функций, не входящих в круг его прямых обязанностей.

Существует подход, связывающий трудовую активность с **выполнением производственных функций,** в том числе выделяющий в качестве главного ее показателя **производительность труда.** Однако одних объективных характеристик опять же недостаточно. Нужна их взаимосвязь с субъективными, что определяется самой природой, сущностью человеческой активности

Трудовая активность связывается с сознательностью, свободой, **заинтересованностью** личности в трудовой деятельности и рассматривается как **мера**

самореализации работника в труде. Ученые рассматривают трудовую активность на различных уровнях (личности, коллектива, общества в целом) так же, как **меру качества трудовой деятельности,** выражающуюся в конкретных конечных результатах труда.

К концу XX века появляются взгляды, рассматривающие трудовую активность через понятия **человеческий фактор, трудовой потенциал.** Активность работника, по мнению ученых, характеризует экономическое поведение субъекта общественного производства, выражает действенность человеческого фактора.

Трудовую активность можно изучать на различных уровнях, в зависимости от субъекта деятельности: общество, регион, организация, личность. На уровне предприятия трудовая активность достаточно изучена и представляет самостоятельную область исследований.

В условиях формирования рыночных отношений основной акцент в регулировании трудовой активности переносится от факторов производственной среды к факторам макропорядка, реализующим свое влияние на региональном уровне и оказывающим сильное воздействие на состояние структуры личности и ее поведение и проявляющимся, следовательно, на индивидуальном уровне.

Трудовая активность имеет сложное строение и многообразие сторон. Ее структуру можно изобразить в виде модели, в которой показано, что конкретные действия и поступки людей, составляющие формы и модели поведения, образуются на пересечении различных сторон активности.

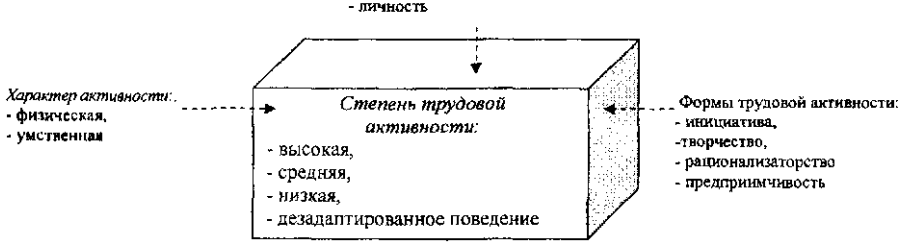


Рис. 2.3.10. Объемная модель структуры трудовой активности

Проблема взаимосвязи понятий трудовой активности, отношения к труду и трудового потенциала ставит проблему потенциальной и реальной трудовой активности. **Потенциальная трудовая активность** — это способность работника к достижению определенного конечного результата в процессе производственной деятельности. **Реальная трудовая активность** представляет собой реализованную в процессе производства установку к труду человека, которая проявляется через определенный производственный результат. Потенциальная трудовая активность, следовательно, по основным своим сущностным моментам, на наш взгляд, совпадает с понятием трудового потенциала.

Активность личности, проявляющуюся в системе социально-трудовых отношений, можно рассматривать как процесс и как качество. Взгляд на трудовую активность как на качественную характеристику трудового поведения, применялся учеными ранее. Но такой подход не был учтен при определении категории «трудовая активность» в качестве ключевого.

Объективные показатели трудовой активности - показатели, характеризующие ее через результаты трудовой деятельности и поведения в процессе труда: выработка, качество труда, соблюдение трудовой и технологической дисциплины и т. п.

Субъективные показатели характеризуют установку личности, характер восприятия ею труда: мотивацию, удовлетворенность; отношение к труду, а также личностную самооценку трудовой активности, реализацию своего потенциала в труде. Без оценки самого субъекта труда любая деятельность предстает незавершенной, неполной.

Трудовая активность на уровне предприятия находит свое проявление в следующих формах, известных из теории и практики организации производства:

- степень выполнения производственных планов и заданий;
- качество выпускаемой продукции, степень рациональности использования средств производства;
- участие в научно-техническом творчестве, изобретательстве и рационализаторстве;
- темпы повышения профессионально-квалификационного уровня; совмещение профессий, многостаночное обслуживание; участие в управлении производством;
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины; проявление инициативы, выступление с трудовым почином;
- участие в субботниках, общественной работе и т. п.

Количественными показателями трудовой активности личности и социальной группы на уровне региона и общества в целом могут выступать показатели меры участия в общественном труде, т. е. занятости, экономической активности; структуры занятых, раскрывающие качественную определенность трудовых ресурсов; уровень межотраслевой, внутриотраслевой и территориальной мобильности; напряженность и результативность труда в сфере общественного производства.

Между субъектами самоуправления – индивидами, группами и организацией и, во-вторых, между «внешними» субъектами управления – высшим руководством, линейными руководителями и специалистами по управлению персоналом. Их цели и интересы представлены в табл. 2.3.1.

Трудовое поведение представляет собой наблюдаемую совокупность сознательных действий и поступков, которые протекают в рамках конкретной производственной организации и определяют направленность и интенсивность реализации человеческого потенциала в соответствии с целями, намерениями и интересами наемного работника. Оно отражает их внутреннее отношение к условиям и результатам деятельности.

Таблица 2.3.1.

Классификация видов трудового поведения

№ п/п	*Основания классификации*	*Виды трудового поведения*
1	Производственная функция	Исполнительское, управленческое
2	Субъекты поведения	Индивидуальное, коллективное
3	Результаты и последствия	Позитивное, негативное
4	Характер мотивации	Ценностное, ситуативное
5	Степень соответствия социальным нормам	Нормативное, отклоняющееся (в том числе инновационное)
6	Сфера (направленность) поведения	Профессионально-функциональное, коммуникативное, организационное, экономическое, стратификационное
7	Наличие цели поведения	Целевое, нецелевое (в том числе характерологическое, адаптационное)
8	Характер воспроизводства трудового потенциала	Предполагающее простое воспроизводство, требующее расширенного воспроизводства
9	Степень формализации и детерминированности	Формальное (предписанное), инициативное
10	Степень реализации трудового потенциала, трудовой активности	Активное, формальное (латентное), пассивно-приспособительное, дезадаптированное

Таким образом, как следует из всего вышесказанного, понятие «деятельность» по своему содержанию значительно превосходит понятие «поведение.

Трудовое поведение, его программы и модели выступают формой индивидуальной активности, направленной на удовлетворение потребностей и реализацию интересов человека в системе объективно заданных условий, средств и способов социального воспроизводства.

Под моделью поведения понимают совокупность форм индивидуальной активности, их фактическое проявление в реальных жизненных ситуациях. Стратегия поведения (поведенческая стратегия) вбирает в себя законченное число форм поведения, которыми пользуется человек и выбирает их для достижения своих целей и планов на будущее. Трудовая активность может выражаться в различных показателях, в зависимости от уровня и субъектов рассмотрения.

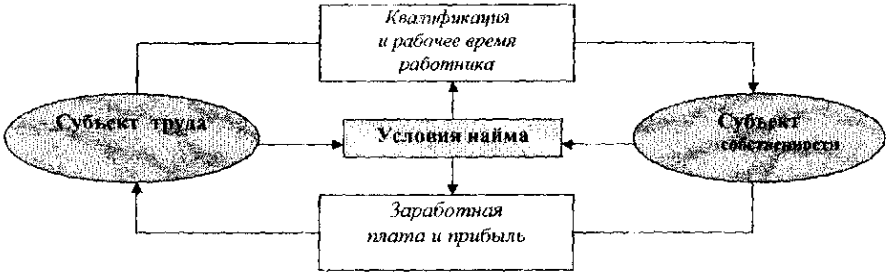


Рис. 2.3.11. Отношения между наемными работниками и работодателем



Рис. 2.3.12. Соотношение объемов понятий деятельность и поведение

Виды трудового поведения, выделенные абстрактно, на практике тесно переплетаются и взаимодополняют друг друга (см. табл. 2.3.1).

Таким образом, **трудовая активность** является характеристикой прежде всего трудового поведения, которое, в свою очередь, включает в себя **трудовую деятельность.**

Трудовая активность формируется в отношение к труду — сложном социально-экономическом явлении, отражающем отношения между индивидом (социальной группой, обществом) и трудом и затрагивающим прежде всего экономические интересы различных субъектов, задействованных в процессе труда.

Говоря об отношении к труду и удовлетворенности им необходимо учитывать исходные предложения в отношении людей и в частности, теории «X» и «Y» Дугласа Мак Грегора (см. табл. 2.3.2). Первая исходит из того, что все люди ленивы, и к труду, который им (за небольшим исключением) не мил, их необходимо принуждать экономически, административно, психологически — использовать известную политику «кнута и пряника». Кроме того, большинство не способно брать на себя ответственность, неинициативно и нуждается в постоянном контроле.

Вторая («Y») теория, напротив, гласит: работа для человека естественна и желательна, каждый труженик ответственен, инициативен, изобретателен и заинтересован в лучших результатах. Стимулирует эти качества система вознаграждения.

Ныне в цивилизованных странах теория X практически сдана в архив. «Кнут» просто уже не срабатывает в руках управляющего, а «пряник» тоже лишился былой роли единственного стимулятора. Лучшие менеджеры процветающих американских фирм действуют по методу «теория Y». Главное - повысить заинтересованность работников в эффективном труде.

Японские менеджеры, изобрели свой стиль управления персоналом. Уильям Оучи назвал его теорией «Z». Основана она на особенностях страны, сотворившей экономическое чудо. Какова же формула теории «Z» и в чем ее отличия от американского метода?

Во-вторых, в том, как принимаются управленческие решения: американцы привержены авторитарным (властным, диктаторским) или консультативным методам. Их конкуренты по другую сторону Тихого океана при этом откровенно обмениваются информацией и идеями с подчиненными, вырабатывают и утверждают решения «по-семейному».

Таблица 2.3.2.

Теория «X» и «Y»: сравнительный анализ

Традиционный подход (теория X)	Перспективный подход (теория Y)
Люди от природы ленивы; предпочитают ничего не делать	Люди от природы активны; они ставят цели и испытывают радость от преодоления преград на пути их достижения
Преимущественно люди работают за денежное вознаграждение и статус	В работе люди видят множество стимулов: гордость от достижения желаемого результата, удовольствие от самого процесса, ощущение своего вклада в общее дело, удовольствие от работы в тесном контакте с другими людьми, стимул новых вызовов
Основной стимул, заставляющий людей быть эффективными в своей деятельности, - это страх понижения или увольнения	Основной стимул, заставляющий людей быть эффективными в своей деятельности - это желание реализовать свои личные цели и социальную роль
Взрослые люди остаются большими детьми, они в принципе не могут работать без руководства	Как правило, людям удается вырасти из своего инфантилизма, их воодушевляет перспектива независимости, самодостаточности и ответственности
Люди рассчитывают на существование генерального курса и зависят от него, они не хотят думать самостоятельно	Люди, непосредственно работающие с какой-либо проблемой, понимают, что необходимо сделать прежде всего, способны к самостоятельному определению стратегического курса
Людям нужно рассказывать о надлежащих методах работы, наглядно демонстрировать эти методы, проводить соответствующую подготовку	Те, кто понимает содержание своей деятельности и не испытывает к ней безразличия, способны изобрести и довести до ума собственный подход к исполнению своих обязанностей
Людям необходим настолько плотный контроль, чтобы можно было вознаградить за хорошую работу и отчитать за плохую	Людям необходимо ощущение того, что к ним с уважением относятся за то, что они способны брать на себя ответственность и могут самостоятельно исправиться в случае своей ошибки
Людей ничего не волнует, кроме своих кровных, материальных интересов	Прежде всего люди стремятся придать своей жизни смысл, идентифицируя себя с нацией, сообществом, религией, каким-либо объединением, компанией, принципами
Людям нужны четкие инструкции относительно того, что делать и как делать; стратегические вопросы – не их ума дело	Людям необходимо все более глубокое проникновение в содержание; им нужно схватить суть тех операций, которые им предстоит выполнить
Люди ценят вежливое обращение	Прежде всего люди искренне желают подлинного уважения со стороны равных себе

В-третьих, в принципах занятости, продвижения и ответственности: японским фирмам в отличие от американских присуща система пожизненного найма, горизонтальная и вертикальная ротация кадров через каждые два-три года, коллективная ответственность за результаты. Это идеальный, не декларируемый стиль менеджмента по отношению к человеку.

2.4. Рынок труда

Рынок труда – важнейший элемент национального рынка, что обусловливает важность изучения основных закономерностей его формирования и функционирования. Именно в его рамках реализуются процессы купли-продажи важнейшего фактора производства – рабочей силы. Рынок труда предопределяет степень эффективности использования труда наемных работников, которые поставляют в производство основную массу рабочей силы.

Отсчет времени начала внедрения рыночных отношений в сферу труда в Узбекистане начался с принятия в 1992 г. Закона РУз «О занятости населения», который впервые ввел в практическую деятельность государственных органов управления трудом такие понятия, как безработица, рынок труда, неполная занятость. Отказ государства от принципа полной занятости и практических действий по ее достижению означал необходимость изменения поведения населения в сфере социально-трудовых отношений. Регулярно вносимые (начиная с 1996 г.) в названный закон изменения и дополнения повышали ответственность граждан за самостоятельное решение проблемы трудоустройства, что выразилось в постепенном ужесточении критериев и признаков, необходимых для признания человека безработным, в сокращении сроков и размеров выплаты пособий по безработице. Тем самым государство обозначило окончание своеобразного адаптационного периода перехода от полной гарантированной занятости к рынку труда.

Становление рынка труда в системе рыночного хозяйства проходит три основных этапа:

1-й этап – отчуждение работников от средств производства, что обеспечивает их личную свободу и мобильность, появление множества собственников-работодателей;

2-й этап – труд становится более дифференцированным, повышается его производительность, качество, оплата; усиливается роль работников в регулировании условий найма и производства;

3-й этап – высокая дифференциация рабочей силы, заинтересованность компаний в постоянном персонале, т. е. фактически образуются сегменты рынка труда, ориентированные на конкретные виды деятельности.

Рынок труда – это динамичная система, в которой взаимодействуют, с одной стороны, работодатели (собственники средств производства, предприниматели), а с другой – наемные работники. Эти субъекты занимают одно из важнейших мест в системе компонентов рынка труда. Именно в рамках рынка труда происходит согласование целей, интересов и потребностей работодателей и наемных работников (рис. 2.4.1.).

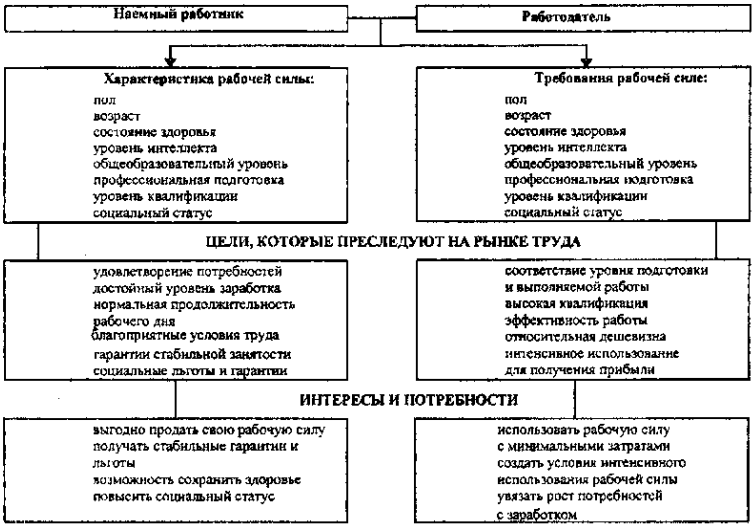


Рис. 2.4.1. Цели, интересы и потребности субъектов на рынке труда

В экономической литературе наряду с термином «рынок труда» употребляются такие понятия, как «рынок рабочей силы» и «рынок трудовых ресурсов». Сущностное различие данных понятий обусловлено различием содержания категорий «труд», «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Следует также учитывать появление новых понятий: человеческие ресурсы и человеческий потенциал.

Рабочая сила – это индивидуальная способность человека к труду, которая применяется им в процессе целенаправленной трудовой деятельности. Способностью к труду потенциально располагает каждый человек, но реальной производительной силой она становится только в процессе труда.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве.

В Узбекистане к трудовым ресурсам относятся мужчины в возрасте 16-59 лет и женщины в возрасте 16-54 лет, за исключением инвалидов определенных категорий и лиц, получающих пенсии на льготных условиях. Традиционно, в состав трудовых ресурсов включают занятое население, находящееся за пределами рабочего возраста (подростки 14-15 лет, мужчины от 60 лет и женщины от 55 лет, если они работают). Численность трудовых ресурсов характеризует потенциальную массу живого труда, которой в данный момент располагает общество.

Безусловно, изучение роли труда в жизни общества не ограничивается этими теориями. В своих работах *А. Смит* и *Д. Рикардо* уделяли большое внимание человеку и его месту в трудовом процессе. В результате сформировалась модель «экономического человека», которая заключалась в следующем:

1) экономическое поведение каждого человека определяется личным интересом;

2) экономический субъект должен обладать компетентностью в собственных делах;

3) человеку необходимо учитывать классовые различия и ненадежность сегодняшнего благосостояния.

С учётом этих мыслей можем перейти к трактовке понятия рынка труда. Поскольку **рабочая сила представляет собой потенциальную способность к труду**, а **труд – функционирующую способность, функционирующую рабочую силу**, постольку и понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы» имеют определенные отличия.

Понятие **«рынок рабочей силы»** включает не только отношения по поводу занятых, но и отношения по поводу незанятых работников, активно ищущих работу, т. е. охватывает занятых и безработных, прежде всего, зарегистрированных в службе занятости. Другими словами, рынок рабочей силы раздвигает границы социально-трудовых отношений до масштабов экономически активного населения.

Понятие **«рынок трудовых ресурсов»** раздвигает границы социально-трудовых отношений еще шире, до масштабов трудовых ресурсов общества. В рыночные отношения вовлекаются не только экономически активное население, но и близкий к нему трудовой резерв, представленный, прежде всего, выпускниками общих, профессионально-технических, среднеспециальных и высших учебных заведений, а также той частью занятых в домашнем хозяйстве, неустойчивое материальное положение которой побуждает их выходить на рынок для продажи своих способностей к труду.

Рынок труда – это совокупность социально-трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве. Термин «рынок труда» по существу означает, что в качестве товара наемный работник предлагает владельцу рабочего места свой труд, а не рабочую силу, т. е. способность к труду. Но труд на рынке продавать нельзя, ибо в момент продажи рабочей силы он еще не существует. В действительности на рынке предлагается не труд, а рабочая сила.

Труд – деятельность человека, реальный процесс между ним и средствами производства, имеющий промежуточный или конечный результат.

В стабильных условиях западных экономик **рынок труда** есть непрерывная борьба между предпринимателем и работником по поводу соглашений и компромиссов, определяющих их отношения. Ограничение масштабов рынка труда только лицами, в данный момент свободными от работы, резко сужает круг активных действий социальных партнеров на рынке труда, в частности профсоюзов и т. д. Целесообразней поэтому альтернативный подход: рассматривать рынок труда шире, как совокупное общественное отношение «работник - работодатель», которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях, возникающих в экономической системе.

Согласно другому подходу к **рынку труда** относятся не только безработные и незанятые, но и все экономически активное население.

При определении сущности рынка труда немаловажное значение имеет вопрос его развитости. Суммируя опыт развитых стран, выделяются следующие характеристики развитости рынка труда:

1. **Институциональное**, закрепленное соответствующими экономическими и правовыми нормами равенство сторон в производственном отношении «работник - работодатель»;

2. **Общественное признание уникальной ценности человеческого труда**, также зафиксированное в соответствующих правовых актах и социальных институтах;

3. **Переориентация в деятельности государства** с функции работодателя на функцию регулирования отношений в области труда, в том числе между работником и другими работодателями;

4. **Создание наряду с государственным регулированием новых и укрепление уже существующих социальных институтов**, связанных с формированием трудового потенциала, с теми или иными проблемными аспектами использования и вознаграждения труда;

5. **Обеспечение необходимых условий для непрерывного развития партнеров** в отношении «работник - работодатель».

Вышеперечисленными определениями не исчерпываются характеристики развитости рынка труда. Среди его других аспектов - обеспечение стабильности трудовых отношений, развитие специальных мер защиты и социальных институтов по борьбе с безработицей и ее длительными последствиями и другие. Понятие развитого рынка труда включает в себя как определенные качественные требования к состоянию трудовых отношений в обществе, так и механизм, который мог бы реализовать эти требования.

Таким образом, **под рынком труда** понимают общую подсистему рыночной экономики, в которой взаимодействуют, с одной стороны —работодатели (собственники средств производства), с другой — наемные работники. В результате этих взаимоотношений формируются объем, структура и соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

Составными компонентами рынка труда являются:

- **спрос на труд;**
- **предложение труда;**
- **цена рабочей силы;**
- **стоимость рабочей силы;**
- **конкуренция**.

Рабочая сила - товар специфический, поскольку, будучи проданной, она не меняет собственника, а остается принадлежностью работника. В связи с этим периодически возникает необходимость в изменении условий оплаты и использования рабочей силы, чего не происходит при купле-продаже обычных товаров. Для специфического товара «рабочая сила» важную роль играют надежные аспекты сделки «купли-продажи» — перспективы продвижения по службе, воз-

можность повысить квалификацию, микроклимат в коллективе и др. Таким образом, занятое население неизбежно оказывается вовлеченным в рыночные отношения, в том числе, на рынке труда. Эти отношения не ограничиваются только наймом работника, а включают весь спектр воспроизводственных процессов.

Ключевым моментом анализа и прогнозирования рынка труда являются предложение и спрос на рабочую силу и цена на нее.

Обычно спрос означает количество ресурса, которое фирма готова и в состоянии купить по некоторой цене из возможных составляющих в течение определенного периода. Применительно к товару рабочая сила спрос означает то количество наемных работников, которое фирма экономически заинтересована и в состоянии нанять при существующих уровнях эффективности и оплаты труда. Как и для всех видов ресурсов, спрос на труд является производным спросом, т. е. зависит от того объема товаров и услуг, который фирма реализует на рынке. Поэтому любое изменение в спросе на конечный продукт будет влиять на формирование спроса на труд.

Спрос на труд подвержен на рынке значительным колебаниям. Этому способствуют **следующие причины:**

1) **Рост производительности труда**. Влияние этой причины достаточно многообразно, не всегда рост производительности приводит к снижению спроса на труд. Внедрение новых технологий обычно сопровождается внедрением в производственный процесс новых профессий, что может сформировать рост спроса на труд работников, обладающих этими профессиями. В целом же совокупный спрос на труд в такой ситуации, скорее всего, сократится;

2) **Возможность замены одного ресурса другим**. В отношении труда как фактора производства наиболее часто формируется ситуация замены ручного труда путем механизации и автоматизации производства. Это сопровождается сокращением численности персонала, следовательно, и сокращением спроса на труд, ростом объема и стоимости используемого оборудования, т. е. ростом спроса на капитал;

3) **Взаимная дополняемость ресурсов**. Это явление возникает, когда технологический процесс диктует жесткую зависимость между объемами различных видов ресурсов, применяемых в производстве. Часто такая зависимость формируется в соотношении «капитал-труд» и «земля-труд», т. е. определенное количество средств производства конкретного типа приводится в действие заданным количеством работников. Техническими характеристиками сельскохозяйственного оборудования определяется то количество земли, которое может освоить один работник. В ситуации взаимной дополняемости ресурсов спрос на труд будет зависеть не только от колебаний спроса на конечный продукт, но и от спроса на капитал и землю.

К **основным факторам формирования масштабов и структуры предложения труда** на рынке следует отнести:

- **демографическое развитие общества,** под влиянием которого формируются численность и половозрастная структура трудовых ресурсов, из состава которых впоследствии формируются контингенты экономически активного населения, в том числе, лиц наемного труда;

• **миграционные процессы**, динамика и направленность которых определяет объемы притока или оттока потенциальных наемных работников как на национальный рынок труда страны в целом, так и на его региональные (локальные) подсистемы;

• **тенденции развития профессионального образования** и уровень его доступности для основной массы населения страны, прежде всего, для молодежи, что определяет профессионально-квалификационную структуру предложения рабочей силы;

• **распространенность в обществе нетрудовых** (но признаваемых законными) доходов, что в совокупности с признанным в стране приемлемым уровнем жизни существенно влияет на экономическую активность граждан;

• **уровень оплаты наемного труда**, определенным образом дифференцированный по сферам занятости, отраслям национальной экономики, регионам страны. Предложение рабочей силы обычно находится в прямо пропорциональной зависимости от ее цены, так как экономический интерес собственника рабочей силы побуждает его повышать эту цену. Выплаты высоких доходов работникам отдельных профессий или отдельных отраслей поощряют увеличение предложения труда в данные сферы его приложения. Низкие доходы действуют в противоположном направлении. Они побуждают владельцев рабочей силы использовать ее на другие цели. Именно поэтому конкретный человек при выборе профессии обязательно учитывает уровень доходов на будущем рабочем месте.

Современное состояние рынка трудовых ресурсов Узбекистана определяется значительной долей работников физического труда. Кроме того, данный рынок в Узбекистане зависит от особенностей создания негосударственного сектора экономики. В переходный период этот сектор вынужден использовать рабочую силу, владельцы которой зачастую не готовы к работе в рыночных отношениях.

Новые тенденции в развитии экономики приходят в противоречие с жесткой регламентацией условий труда на предприятиях с традиционными режимами занятости, вызвали к жизни новые формы организации труда, нестандартные формы функционирования рынка трудовых ресурсов, а именно гибкого рынка труда.

Гибкий рынок труда[1] — это складывающаяся современная форма функционирования рынка трудовых ресурсов, понимаемая как комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования. Гибкость рынка труда включает в себя несколько основных аспектов:

1) территориальная и профессиональная мобильность рабочей силы;

2) гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы);

3) гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (найм, ротация, увольнение);

4) гибкость регулирования рабочего времени.

---

[1] В современной экономической литературе гибкость рассматривается как приспособляемость внутренней структуры хозяйственного субъекта, его способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий.

Гибкость проявляется в подвижном использовании рабочего времени, увеличении количества смен, использовании работников с неполным рабочим днем, а также временных работников, в расширении и дроблении рабочих функций и сменяемости рабочих мест. Гибкость становится одним из критериев современной экономики, повышения ее эффективности. Ее невозможно обеспечить без приоритетного инвестирования в человека, в повышение его общего и профессионального образования.

В свою очередь, подготовка высокопрофессиональных мобильных кадров не может быть решена без участия государства. Только оно располагает достаточно мощными материальными, финансовыми ресурсами и правовыми рычагами для воздействия на формирование гибкого производства. Вместе с тем, государство не должно подавлять инициативу рыночных структур, рыночную самоорганизацию. Система регулирования становления гибкого рынка должна включать сложное сочетание государственных и рыночных каналов управления.

Таким образом, **формирование гибкой занятости** является одним из перспективных направлений формирования рынка трудовых ресурсов.

Современный рынок рабочей силы в Узбекистане неоднороден. Он представляет собой многослойную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными сферами, несущим разную функциональную нагрузку, различающимися способом и формами аккумуляции резервов рабочей силы, организации и регулирования, характером влияния на эффективность производства и положение трудящихся. По этим признакам его можно подразделить на «открытый» и «скрытый». Открытый рынок рабочей силы в свою очередь представлен официально организованной и неофициальной (по преимуществу стихийной) частями.

Открытый рынок рабочей силы охватывает все трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, все вакантные рабочие места и должности, а также ученические места в государственном и негосударственном секторе.

Официальная часть открытого рынка включает в себя рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в государственной службе занятости и ученические места в системе формального профобразования.

Неофициальная часть открытого рынка аккумулирует ту часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не опосредуются услугами органов трудоустройства и учебных структур формального образования. Их согласование осуществляется на основе прямых контактов с работодателями, а также опосредуется различного рода посредническими негосударственными структурами, осуществляющими подбор подходящей работы, подготовку, повышение квалификации и овладение дефицитными новыми профессиями.[1]

[1] Границы неофициального рынка труда весьма гибки, подчинены стихийному изменению соотношения спроса и предложения рабочей силы, отражающему воздействие многочисленных факторов. Вместе с тем его объемные характеристики имеют достаточно жесткие объективные ограничители. Ими являются предельные нагрузки социальной напряженности в обществе и на территории, за чертой которых возникает взрывоопасная ситуация и усиливаются другие негативные социальные явления (преступность, наркомания, число самоубийств и т. п.).

Скрытый рынок рабочей силы образуют работники, сохраняющие статус занятых, но имеющие в ближайшей перспективе достаточно высокую долю вероятности потерять работу -- на условиях договора или контракта.

Увеличение объемов скрытого рынка труда и его застойный характер являлись также следствием недостаточности включения государства в микроэкономическое регулирование процессов общественного воспроизводства. Это затрудняло и тормозило освобождение производства от скрытого резервирования рабочей силы и сдерживало перелив человеческих ресурсов в перспективные отрасли и сферы занятости.

Источники, из которых формируется предложение рабочей силы, весьма многообразны. К ним относятся:

- уволенные по собственному желанию или за нарушение производственной дисциплины;
- высвобожденные рабочие и служащие в результате ликвидации убыточных и экологически вредных предприятий, трансформации госсектора, спада производства, внедрения экономически эффективных методов, позволяющих осуществлять трудовой процесс меньшей численностью;
- молодежь трудоспособного возраста. Включая выпускников средних общеобразовательных школ, колледжей, лицеев и вузов, испытывающих трудности с распределением, а также отчисленные из учебных заведений (при дневной форме обучения);
- женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за малолетними детьми до достижения ими 3-х лет, которые могут попасть на рынок труда вследствие потери рабочего места во время перерыва в трудовой деятельности;
- домохозяйки, вынужденные и желающие работать вследствие удорожания потребительской корзины;
- лица, занятые личным подсобным хозяйством, желающие работать по какой-либо специальности;
- военнослужащие, уволенные в запас;
- лица, освобожденные из мест заключения, а также проходившие принудительное лечение по решению суда в соответствующих учреждениях;
- безработные – лица трудоспособного возраста, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовые приступить к ней;
- лица, не занятые длительное время, уклоняющиеся от общественно полезного труда, изъявившие желание работать вследствие снижения уровня жизни или других причин;
- пенсионеры и инвалиды, желающие продолжить трудовую деятельность;
- вынужденные мигранты (беженцы).

Нельзя обойти вниманием при анализе формирования предложения труда на рынке и деятельность государства по регулированию экономики. Существуют достаточно ярко выраженные взаимосвязи между налоговой политикой государства и предложением труда: увеличение облагаемых налогом доходов, происходящее в результате снижения уровня налогообложения, отражает по-

тенциальное увеличение предложения рабочей силы. Это происходит потому, что увеличение налогового бремени приводит к снижению денежных доходов населения, что стимулирует граждан к поиску приработка или более высоко оплачиваемой работы.

Спрос и предложение товара рабочая сила в основном подчиняются тем же закономерностям, что и другие факторы производства.

Соотношение предложения рабочей силы, ставок заработной платы и численности работников[1] будет различаться в зависимости от наличия или отсутствия государственных программ социальной защиты трудоспособных граждан на рынке труда (рис. 2.4.2). Стоимость и цена рабочей силы выступают в качестве инструмента достижения сбалансированности между ее спросом и предложением. Однако существуют определенные особенности в формировании стоимости и цены рабочей силы по сравнению с другими товарами.

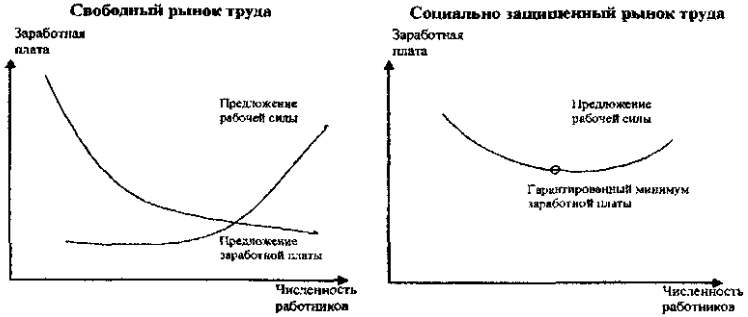


Рис. 2.4.2. Особенности свободного и социально защищенного рынков труда

Стоимость рабочей силы – основа формирования ее цены, которая в практической экономике принимает форму заработной платы. Стоимость рабочей силы, как и всякого другого товара, определяется рабочим временем, необходимым для производства этого специфического товара. Поскольку рабочая сила существует только как способность живого индивидуума, то производство рабочей силы предполагает поддержание его жизни.

Для поддержания своей жизни любой человек нуждается в определенной сумме жизненных средств, таким образом, рабочее время, необходимое для производства рабочей силы, сводится к рабочему времени, необходимому для производства этих жизненных средств. При этом сумма жизненных средств должна быть достаточной, чтобы поддержать трудящегося индивидуума как такового в состоянии нормальной жизнедеятельности. Низшую или минимальную границу стоимости рабочей силы образует стоимость такого набора жизненных средств и услуг, без потребления которых в течение определенного времени че-

[1] Численность работников определенным образом может быть отождествлена с величиной удовлетворенного спроса работодателей на рабочую силу.

ловек как носитель рабочей силы не смог бы поддержать свою жизнь. В этих условиях качество рабочей силы, безусловно, ухудшается, что в практике экономической жизни проявляется в жесткой зависимости между профессионально-квалифицированными характеристиками работника, которые характеризуют качество его рабочей силы и стоимостью последней.

Конкурентный рынок труда характеризуется следующими чертами:

1) большое количество фирм конкурирует друг с другом при найме конкретного вида труда;

2) многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую профессию, независимо друг от друга предлагают свою рабочую силу работодателям;

3) ни фирмы, ни наемные работники не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.

В этих условиях предложение труда будет возрастать в соответствии с ростом спроса на труд в условиях увеличения ставки заработной платы. В условиях полной занятости фирмы будут вынуждены повышать ставки заработной платы с целью привлечения работников из других местностей, отраслей и фирм. При этом ставка заработной платы должна покрывать издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени либо на других рабочих местах, либо в домашнем хозяйстве, на учебе или отдыхе. Повышенная заработная плата привлекает больше людей на данное рабочее место, в то время как эти же люди не могут быть привлечены низкой зарплатой, либо их издержки упущенных возможностей были бы слишком высоки.

В условиях монопсонии, при которой работодатель обладает монополией на покупку рабочей силы (или на найм работника), рынок труда приобретает следующие черты:

1) количество занятых на данной фирме составляет основную часть всех занятых каким-то конкретным видом труда;

2) данный вид труда является относительно немобильным либо в силу географических факторов, либо если рабочие нашли альтернативу применения своего труда и это связано с изменением квалификации;

3) фирма диктует заработную плату, т. е. ставка заработной платы, которую фирма должна выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых работников.

2.5. Государственная политика занятости населения

Разумное сочетание рыночного и планового начал в управлении трудовым потенциалом общества создает реальные предпосылки для его эффективного использования. Государству следует отдавать предпочтение организационно-экономическим, а не командно-административным методам регулирования трудовых отношений. Сущность этих методов воздействия на граждан и организации сводиться к побуждению их к действиям в направлениях, объективно выгодных государству и обществу. Увязка интересов наемного работника, предпринимателя и государства может считаться главной целью регулирования тру-

довых отношений. Особое значение приобретают проблемы взаимодействия внутренних рынков труда организаций с различными подсистемами национального (регионального, локального) рынков труда.

Очевидно, что **экономический интерес предпринимателя и работодателя на рынке труда** качественно отличается как от экономического интереса наемного работника, так и от государственного интереса, носителем которого выступают органы власти. От того, удастся ли согласовать названные интересы, зависит уровень занятости, безработицы, степень социальной напряженности в стране. Одним из инструментов достижения сбалансированности интересов участников рынка труда может и должно стать реальное социальное партнерство, трактуемое в широком смысле слова как механизм, обеспечивающий гармонизацию общественных отношений.

Следует особо подчеркнуть, что **ориентация исключительно на государственное управление социальным развитием общества** не принесет ожидаемых результатов, так как пассивность остальных участников социальных отношений не побуждает государство отдавать приоритет их интересам. Расчет на государство как единственного гаранта соблюдения интересов социально незащищенных групп населения обычно неоправдан в условиях приоритетности государственных интересов над иными интересами в обществе.

Разработка организационно-экономического механизма управления взаимодействием рынков труда различных уровней должна основываться на однозначном понимании сущности протекающих в сфере труда процессов. Когда речь идет о спросе и предложении рабочей силы на рынке, она выступает как фактор производства, отождествляемый с наемным трудом.[1] При этом особое значение приобретает рыночная функция заработной платы (см. главу X).

Первоочередное значение приобретает вопрос о взаимосвязях элементов социально-экономической политики государства и государственного регулирования рынка труда, реализуемого в рамках политики занятости (рис. 2.5.1).

Следует выделить три основных направления, по которым должно происходить государственное регулирование рынка труда:

- создание рабочих мест;
- переобучение, переквалификация;
- оказание информационно-консультативных услуг.

Основным государственным органом, регулирующим рынок труда и занятость населения в Узбекистане, является Министерство труда и социальной защиты населения. Министерство образовано Указом Президента Республики Узбекистан от 13 февраля 2001 г. № УП-2810 и Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об организации деятельности Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан» от 13 февраля 2001 г. № 75, а его структура определена вышеназванным постановлением.

Данное министерство является центральным органом государственного управления в области труда, занятости, социальной защиты и социального

[1] Именно в данном контексте термины «рабочая сила» и «труд» в настоящей работе используются как синонимы.

обеспечения населения и в своей деятельности подчиняется Кабинету Министров Республики Узбекистан.



Рис. 2.5.1. Взаимосвязь элементов социально-экономической политики государства и государственной политики занятости

Основными задачами Министерства являются:

- формирование и реализация единой социальной политики, направленной на обеспечение устойчивого поступательного роста материального благосостояния народа, усиление социальной защиты населения в условиях дальнейшей либерализации экономики;
- разработка и контроль за осуществлением прогнозов демографического развития, проведение активной политики по формированию рынка труда и обеспечению занятости трудоспособного населения, особенно молодежи, разработка целевых программ создания рабочих мест и подготовки кадров на основе балансов трудовых ресурсов;
- выработка, соответствующих рыночным условиям, мер по регулированию трудовых отношений, совершенствованию условий, системы организации охраны и нормирования труда;
- осуществление мер по обеспечению действенной социальной защиты пенсионеров, инвалидов, многодетных и малообеспеченных семей, разработка и

реализация эффективного механизма адресной защиты социально уязвимых слоев населения;

• организация и управление социальным обеспечением, руководство деятельностью службы медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов, организация протезно-ортопедической помощи населению.

Наиболее **общей целью службы занятости** в соответствии с законодательством является содействие занятости граждан. Указанная цель позволяет трактовать деятельность службы занятости предельно широко - от содействия в поиске подходящей работы для обращающихся граждан до решения проблем социального развития коллектива службы занятости.

Важно подчеркнуть, что приведенная формулировка ставит точные акценты, ставя на первое место занятость, а не материальную помощь безработным, так как только стремление к занятости в полной мере может и должно определять и стимулировать активный поиск работы.

Основные цели службы занятости отражают три взаимосвязанные сферы деятельности, являющиеся ключевыми в содействии занятости:

• помощь в трудоустройстве и социальная поддержка граждан;
• сотрудничество с работодателями в сфере занятости;
• развитие службы занятости.

Каждая из целей второго уровня делится на ряд функциональных целей (цели третьего уровня), которые собственно и определяют основные направления деятельности службы занятости.

Задачу «помощь в трудоустройстве и социальная поддержка граждан» можно разделить на следующие функциональные цели:

• содействие в поиске подходящей работы;
• профориентация и профессиональный подбор;
• социально-психологическая и материальная поддержка безработных;
• помощь гражданам, особо нуждающимся в социальной защите;
• содействие профессиональному обучению;
• информационная работа среди населения.

Для достижения цели сотрудничества с работодателями служба занятости должна выполнять следующую работу:

• заполнение вакансий по заявкам работодателей;
• разработка совместных программ переподготовки кадров и создания учебных центров;
• создание инфраструктуры поддержки предпринимательства и самозанятости;
• информационное обслуживание работодателей.

С целью развития службы занятости последняя должна акцентировать свое внимание на следующем:

• формирование системы повышения квалификации персоналом;
• переход к программно-целевому управлению;
• повышение качества анализа и прогнозирования рынка труда;
• совершенствование технологии работы с клиентами;
• проведение гибкой финансовой политики;

• организация контроля за соблюдением прав и обязанностей клиентов;

• социальное развитие коллектива.

Служба занятости – это не просто пассивный посредник по сбору информации о наличии работников и работодателей, а орган, организующий управление системой занятости в регионах.

Объемом договора службы занятости с отраслевыми профсоюзами является оптимизация занятости и оплаты труда в данной отрасли, критериями которой может служить динамика удовлетворения спроса на конкретных работников, возникшего в результате:

а) структурной перестройки, т. е. переоборудования отрасли новыми машинами, для работы на которых необходимы специальные знания;

б) необходимости включения информационных или иных новых услуг в процессе создания продукта;

в) внедрения новых технологий и информационного типа организаций и управления производством.

Объектом договорных отношений службы занятости с частной фирмой являются профессиональный мониторинг и оптимизация квалификационного состава работников фирмы, критериями которой могут служить динамика текучести кадров и чистой прибыли фирмы, психологический климат в коллективе. Могут быть договоры службы занятости с фирмой на предоставление рабочих мест, не требующих высокой квалификации.

Объектом договора службы занятости с домохозяйствами (отдельной семьей) может быть не только эффективное трудоустройство одного из членов семьи, но и тестирование и оптимизация выбора будущей специальности подрастающему поколению, на основе моделирования и прогнозирования рынка труда, а также домохозяйства могут заказать какие-либо общественные работы или услуги.

В целом переход к активной политике занятости в соответствии с макроэкономической стабилизацией и ростом производительности труда должен стать важнейшим приоритетным направлением регулирования рынка труда.

Особенности малого предпринимательства, благоприятствующие росту занятости, таковы:[1]

• оно способно быстро создавать новые рабочие места низкой капиталоемкости: затраты капитала в расчете на одно рабочее место на малых предприятиях, как правило, существенно ниже, чем в крупных;

• для малых предприятий характерно и более низкое техническое строение капитала, то есть на единицу используемых средств приходится больше единиц труда, чем на крупных предприятиях;

• специфика малых предприятий проявляется в отсутствии в них усложненных управленческих структур, что облегчает процесс образования таких предприятий;

• малый бизнес притягателен для деятельных людей, так как представляет значительные возможности для проявления инициативы, творческой активности;

[1] Афанасьев В., Крылова Е. Малое предпринимательство в решении проблемы занятости. //Российский экономический журнал. - 2006. - № 10, с. 42-43.

• на малых фирмах хорошо распространены гибкие условия труда и найма (неполный рабочий день или неделя, скользящий график труда, совместительство и т. п.), что также весьма привлекательно для многих работников;

Эти и другие обстоятельства обусловливают тот факт, что малое предпринимательство в развитой рыночной экономике выступает как решающая сфера обеспечения занятости населения. Растущее значение малого бизнеса в решении проблемы занятости обнаруживается и при исследовании статистических данных.

Данные табл. 2.5.1 свидетельствуют о том, что доля занятых на малых предприятиях в странах Европы варьируется от 57,0% во Франции до 87,5% в Великобритании. Следует отметить, что доля занятых на малых предприятиях в Узбекистане приближается к максимальной отметке по странам Европы.

Таблица 2.5.1

Показатели развития малых предприятий в развитых странах Европы, России и Узбекистана*

(в % от общего числа)

Страна	Доля предприятий	Доля работающих	Доля в ВВП
Россия	10,5	12,5	8,0
Великобритания	99,8	87,5	56,3
Германия	99,6	59,0	50,0
Франция	99,8	57.0	62,0
Италия	99,9	66,0	76,2
Европейский союз	99,8	80,0	66,0
Узбекистан	62,8	72,3	46,2

*Источник: По данным, опубликованным в докладе Координационной группы по операционной деятельности ЕЭК (Агурбаш, 2008).

Одним из основных направлений в решении проблем обеспечения экономической активности граждан и снижения уровня безработицы является дальнейшее развитие **самозанятости.** В республике уже сложился определенный контингент трудовых ресурсов, избравших самозанятость как форму трудовой деятельности, и имеются потенциальные резервы для его расширения. В условиях Узбекистана надомный труд на договорной основе, с соответствующими гарантиями и обязательствами, имеет большие возможности и перспективы. Прежде всего, надомный труд создает реальные условия для вовлечения в трудовую деятельность женщин, многодетных матерей, инвалидов, лиц, которые в связи с недостаточным уровнем подготовки и квалификации испытывают трудности в нахождении подходящей работы.

Таким образом, развитие надомного труда соответствует потребностям населения, нуждающегося в трудоустройстве, позволяя, например, сочетать труд на дому с выполнением других работ по ведению домашнего хозяйства. Уже сейчас, практически во всех регионах республики получили распространение такие виды надомного труда, как пошив и ремонт одежды, обуви, производство комплек-

тующих изделий из металла, дерева, пластмассы, резины и других материалов, изготовление сувенирных изделий, выпуск и сборка мебели, сортировка, упаковка, маркировка продукции, выпечка хлеба, кондитерских изделий и т. п.

Важнейшая цель государственной политики занятости населения - минимизировать на социально допустимом уровне безработицу на основе прекращения спада производства, его стабилизации и дальнейшего роста, что может быть достигнуто при условии разработки и реализации экономического механизма обеспечения занятости населения и эффективного функционирования рынка труда. Этот механизм должен включать в себя прогнозирование предложения рабочей силы и спроса на нее, финансирование мероприятий по поддержанию занятости и функционированию рынка труда. Прогнозирование — исходный пункт разработки мероприятий, реализация которых должна обеспечить регулирующее воздействие на рынок труда - на предложение рабочей силы и спрос на нее.

Успешность решения задачи создания новых и сохранения действующих рабочих мест зависит от конкурентоспособности предприятий, в рамках которых эта задача реализуется. Создание и сохранение рабочих мест не должны рассматриваться как самоцель или мера поддержки тех предприятий, чья продукция не пользуется спросом. Местные органы власти, финансирующие данные программы за счет бюджетных средств, должны быть уверены в социально-экономической целесообразности своих действий. Поэтому одним из направлений в рамках программы создания новых рабочих мест может стать формирование устойчивого рынка сбыта для предприятий, выпускающих, безусловно, необходимую для региона продукцию, уровень цен на которую позволяет гарантировать спрос на нее. В ряде случаев местные органы власти, через систему подведомственных организаций могут выступать гарантированными потребителями товаров и услуг конкретного предприятия, что несколько модифицирует механизм реализации программы создания рабочих мест.

Общественные работы в Узбекистане могут быть организованы для выполнения подсобных, вспомогательных и других неквалифицированных работ по следующим направлениям:

- строительство автомобильных дорог, их ремонт и содержание, прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;
- проведение сельскохозяйственных мелиоративных (ирригационных) работ, работ в лесном хозяйстве;
- заготовка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;
- строительство жилья, реконструкция жилого фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;
- обслуживание пассажирского транспорта, работа организаций связи;
- эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства и бытовое обслуживание населения;
- озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
- уход за престарелыми, инвалидами и больными;

• обеспечение оздоровления и отдыха детей в период каникул;

• обслуживание санаторно-курортных зон;

• организация сбора и переработки вторичного сырья и отходов;

• проведение мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные соревнования, фестивали и т. д.).

В настоящее время возникает необходимость в развитии всех основных видов общественных работ.

Важное место в организационно-экономическом механизме управления взаимодействием рынков труда различных уровней занимают меры воздействия на предложение труда.

Надомный труд – традиционная гибкая форма работы, приобретающая новый импульс в результате технологического прогресса, перестройки экономики и перемен в организации производства и труда. Обычно он завершает технологическую цепочку предприятия, носит трудоинтенсивный характер и отличается невысокой производительностью. Сегодня в эту сферу стали входить и высококвалифицированные работники.

Региональные органы содействия занятости в условиях рыночной экономики не могут заставить предпринимателей и работодателей сотрудничать и совместно решать проблемы труда в принудительном порядке. Поэтому взаимодействие внутренних рынков труда организаций с подсистемами национального рынка труда требует от участников дополнительных усилий по достижению соглашений и эффективного сотрудничества. Косвенное поощрение предпринимателей в виде создания определенного имиджа фирмы в глазах общественного мнения может принести организации гораздо больший экономический эффект, чем дорогостоящая реклама. Подробного рода меры находятся в компетенции местных органов власти, они требуют особых финансовых затрат, но с успехом могут использоваться, побуждая предпринимателей к участию в решении социально-экономических проблем региона, в том числе в сфере труда и занятости.

Важная проблема государственного регулирования занятости – определение оптимальных масштабов вмешательства государства в формирование отношений на рынке труда и выбор конкретных инструментов этого вмешательства.

Опыт Узбекистана в использовании финансово-кредитных инструментов регулирования занятости весьма многообразен. Он может быть эффективно использован странами с переходной экономикой для оптимизации процедуры обоснования размеров финансирования мероприятий, реализующих государственную политику занятости.

Контрольные вопросы по главе II:

1. Что такое труд?

2. Приведите определение труда в курсе общей экономической теории. В чем состоят особенности его содержания на различных этапах развития науки о труде?

3. Проанализируйте рассмотренные актуальные проблемы в сфере труда на ваших собственных примерах. Используйте для этого известные Вам научные и учебные публикации, статистические данные, материалы периодической печати.

4. Попытайтесь построить собственную классификацию рассмотренных в данной книге проблем труда. При необходимости дополните ее собственными примерами.

5. Какие трудовые проблемы появились в нашей стране в период рыночных реформ, а какие (пусть в несколько модифицированном виде) существовали еще до начала их осуществления?

6. Перечислите категориальные представления о труде и дайте их краткую характеристику.

7. Перечислите и раскройте основные функции труда.

8. Дайте характеристику свободного и отчужденного труда.

9. В чем отличие традиционного и интеллектуального труда.

10. Что такое наемный труд и какие тенденции характерны для него в современном мире.

11. В чем отличие наемного труда от предпринимательского и самозанятости.

12. Что такое «заемный» труд и в каких формах он реализуется.

13. Охарактеризуйте понятие «деятельность»? Какие виды деятельности Вы знаете? Какова структура процесса трудовой деятельности?

14. Раскройте содержание основных подходов исследования трудовой активности.

15. В чем сущность организационно-экономических методов государственного регулирования рынка труда?

16. Каков механизм взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда?

17. Как проявляется роль заработной платы на рынке труда?

18. Каков экономический и социальный смысл субсидирования занятости?

19. В чем проявляется специфика реализации программ создания новых рабочих мест на локальном рынке труда?

20. Каким образом может быть использован лизинг для решения проблем занятости на локальном рынке труда?

21. Каковы цели реализации программ общественных работ?

22. Каким образом государство может воздействовать на масштабы и структуру спроса и предложения рабочей силы на рынке труда?

23. Какова роль малого бизнеса в решении проблем занятости населения?

24. Каким образом финансово-кредитная политика государства влияет на ситуацию на рынке труда?

ГЛАВА III. АНАЛИЗ РАБОТЫ И РОЛЬ ЛИЧНОСТИ В ЭКОНОМИКЕ ТРУДА

3.1. Работа и ее анализ

Работа – совокупность задач и функций, которые могут быть поручены одному работнику, которые он способен выполнить. Если функция или задача описывают в основном содержательную сторону осуществления индивидом, группой или организацией той или иной деятельности, т. е. отвечает на вопрос: что следует делать, то понятие «работа» включает также и организационную сторону осуществления деятельности, т. е. дает ответ на вопросы: как и кому следует делать.



Рис. 3.1.1. Роль работы в организации

Под работой понимается преобразование энергии или одна из форм обмена энергией физического объекта с окружающей средой (рис. 3.1.1). Ее мотивационные характеристики представлены на рис. 3.1.2. В силу ограниченности в конкретный исторический период времени возможностей человека по созданию работоспособных систем иной природы (механических, электрических, информационных, биологических и пр.) процесс замещения труда человека работой технических и иных систем неравномерен и сопровождается отчуждением труда в противоречивых формах. В частности, возможно замещение не только труда человека работой технических систем, но и одного вида труда другим.

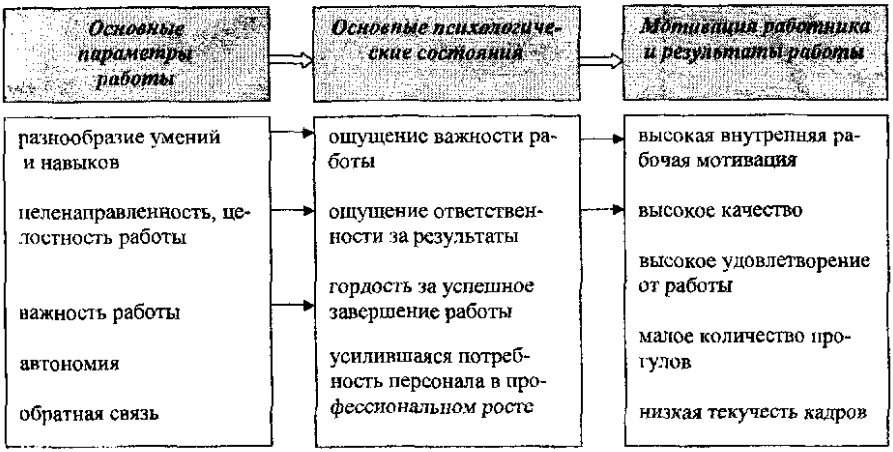


Рис. 3.1.2. Мотивационные характеристики работы

Взаимодействие человека с элементами трудового процесса представлено на рис. 3.1.3.

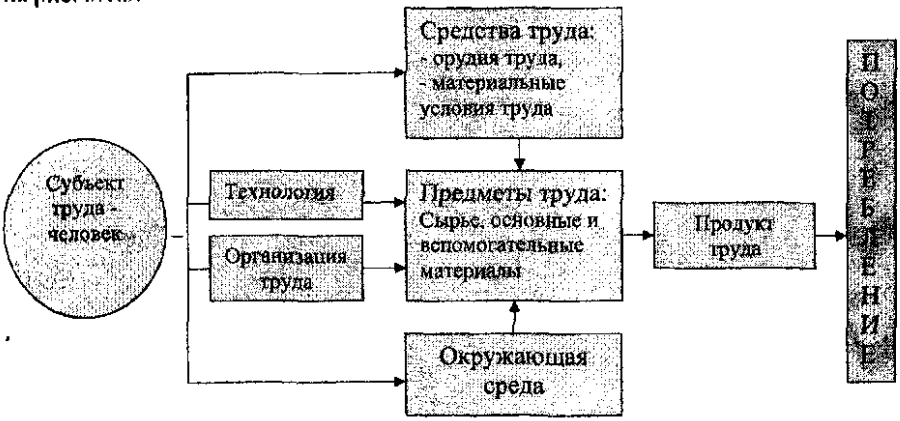


Рис. 3.1.3. Взаимосвязь элементов трудового процесса при выполнении работы

Работу нужно выполнять максимально ответственно и качественно. Это даст гарантию надежности и возможность не заботиться о трудностях, которые могут возникнуть завтра, так как хорошая работа – условие того, что проблемы будут решены, так как содержание (характеристики) работы мотивируют работника на определенную ее эффективность (см. рис. 3.1.4.)[1]

[1] Библия говорит, что есть работа и забота (в Библии под заботой подразумевается тревога).

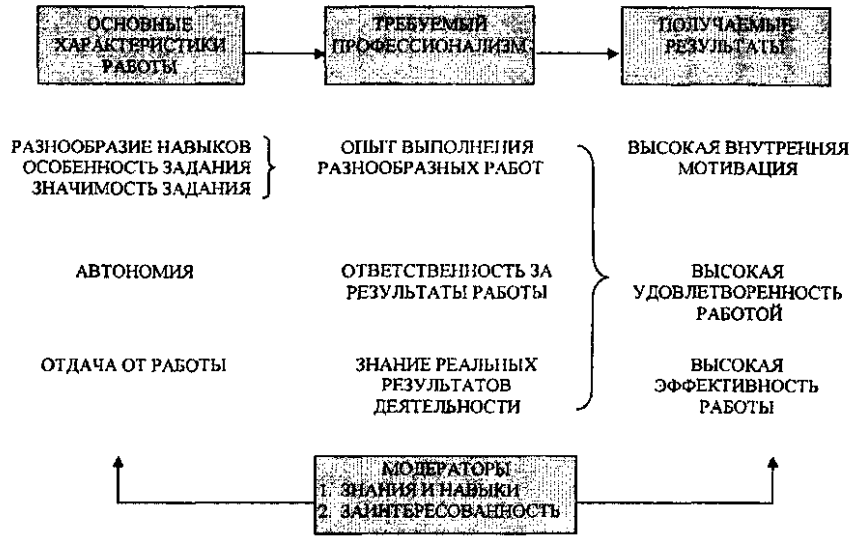


Рис. 3.1.4. Мотивационная модель характеристик работы

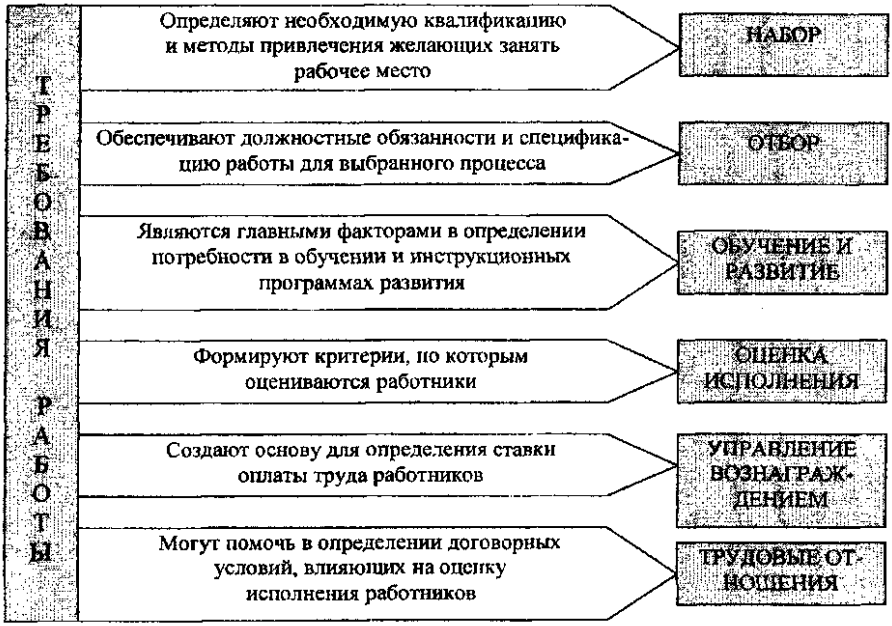


Рис. 3.1.5. Взаимосвязь требований работы с функциями

Требования к работе отражают необходимые для ее выполнения качества индивида, такие как навыки, способности, образование, опыт, здоровье, воспитание и другие индивидуальные качества.

Определение требований к работе включает следующие элементы:

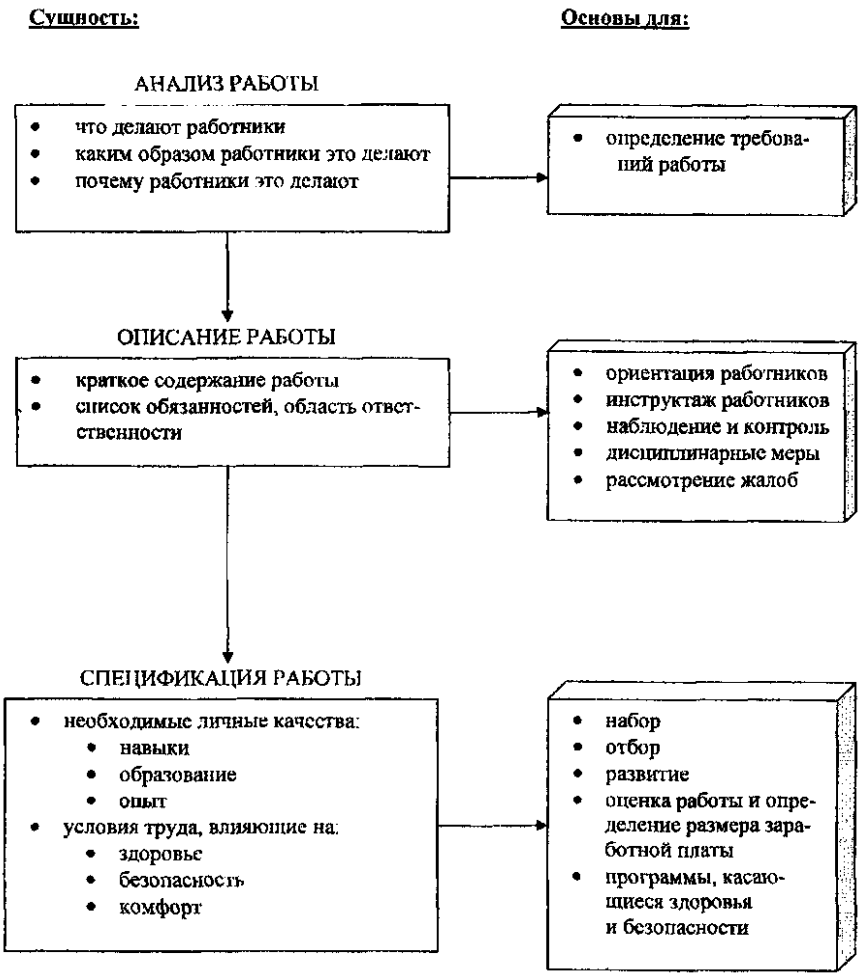


Рис. 3.1.6. Определение требований работы

Анализ работы – способ сбора и анализа содержания работы, требований к работнику и контексту, в котором каждая работа выполняется. Он заключается в определении наиболее существенных характеристик работы, упорядочении и оценке информации, связанной с работой или работником. Информация может

отражать содержание работы, выраженной в терминах конкретных рабочих функций или процедур, или она может состоять из характеристик работника.

В учебниках по анализу работы признается двусмысленность в терминах. Для устранения этой двусмысленности приведем наиболее распространенные определения терминов «работа», «операция» и «элемент».

«Работа»:

1. Все задачи, решаемые работниками или группой работников при выполнении определенных обязанностей.

2. Определенная часть ответственности в пределах организации.

«Задача»:

Определенная часть работы, включающая в себя комбинацию операции.

1. Наименьшая единица работы, используемая для целей планирования, управления, контроля.

2. Комбинация элементов.

Операция – часть работы, осуществляемая одним работником (или группой) на одном рабочем месте, охватывающая все действия работника по выполнению единицы заданной работы над одним предметом труда.

«Элемент»:

Строго определенная часть операции, выбранная для удобства наблюдения, оценки и анализа. В качестве таковых выделяют трудовые приемы, действия и движения.

Перед началом анализа работы желательно выяснить взаимосвязи трудовых процессов; число автономных работ, которые реально существуют; точные границы задач, обязанностей, ответственности, которые входят в состав работы.

Анализ работы (job analysis) – это исследовательский процесс, определяющий наиболее существенные составные части работы (выявление трудовых функций и обязанностей работника).

Цель анализа работы – дать объективное описание самой работы, т.е. ее содержания, требований к ней и ее окружения или контекста (см. рис. 3.1.7) и на этой основе выявить существенные ее характеристики и требования к исполнителям, необходимые для выполнения данной работы.

Таким образом, анализ работы имеет два аспекта:

1. Анализ с ориентацией на задачу – для определения обязанностей, ответственности, методов выполнения работы и т.д.

2. Анализ с ориентацией на работника – для определения характеристик поведения работника, требуемых для успешного выполнения им своих обязанностей. Этапы анализа работ приведены на рис. 3.1.7 а перечень вопросов для анализа – в табл. 3.1.6

Программа анализа работы зависит не от общего количества работающих, а от общего числа автономных и идентичных работ (см. рис. 3.1.8). Описав конкретную работу (т.е. то, что один человек в действительности делает либо самостоятельно, либо как часть коллектива), анализ переводится в плоскость идентификации и оценки ее различных частей.

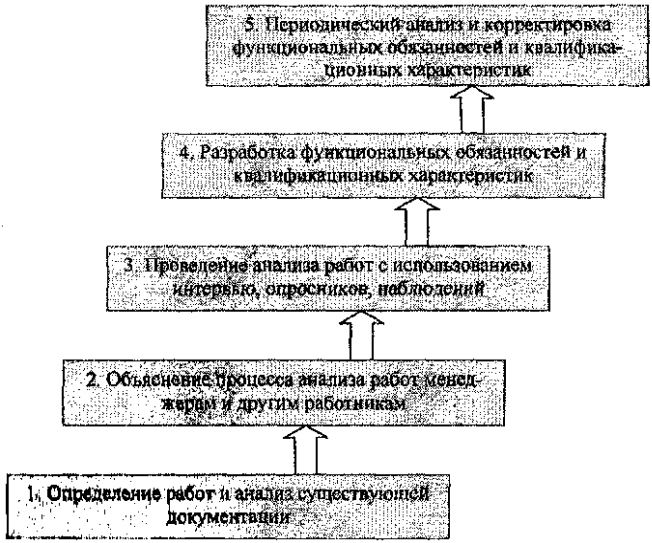


Рис. 3.1.7. Этапы анализа работы

Анализ работы позволяет получить данные о требованиях к работе, которые затем используются при создании **описания работы (job description)** (в чем заключается работа) и **спецификаций работы (job specification)** (каких людей на нее нанимать), определяющих качественные характеристики и квалификацию идеального для данной работы человека (см. рис. 3.1.9).[1]

В крупных организациях стандартные описания работы и кадровые спецификации для обеспечения единообразия могут быть составлены по видам работы.

Описание работы – полное описание служебных обязанностей и ответственности, которые работник будет иметь, выполняя конкретную работу. Описание работы должно быть максимально общим в отношении требований к личности. Оно является своего рода резюме основных задач, профессиональных требований и важности различных типов работ в организации.

Описание работы обычно дается в письменном виде, отражая задачи и ответственность, связанные с конкретной работой. Оно включает:

а) название работы;

б) цели (что должно быть достигнуто, причина возникновения работы и ее значение для организации);

в) место в структуре (перед кем работник отчитывается, за чью работу он несет ответственность, с кем ему следует координироваться и т. п.);

[1] Спецификация рабочего места технологично описывает участок работы и требования, которые этот участок предъявляет к работнику.

г) прямые обязанности, подотчетность, полномочия и дополнительная деятельность;

д) требуемые знания и навыки.

Четкое описание трудовых функций (задач) позволяет определить: что хотят руководители от работника в процессе трудовой деятельности, а работнику – понять свои задачи в конкретном трудовом процессе.

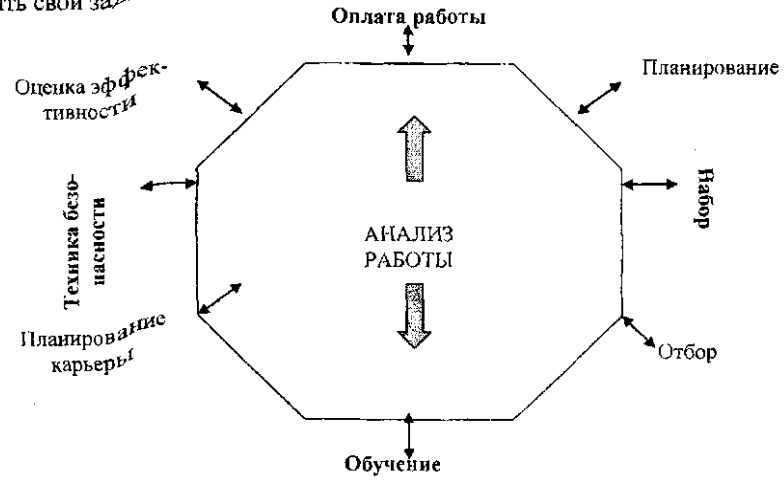


Рис. 3.1.8. Содержание анализа работа

Разработка описания работы базируется на совместной ответственности обученного аналитика (работника кадровой службы), исполнителя работы и его руководителя. Руководитель и работник при разработке должностной инструкции используют свои знания, касающиеся специфики деятельности на конкретном рабочем месте. Описание работы должно быть одобрено самим работником, его непосредственным руководителем и утверждено руководителем организации или его заместителем, в подчинении которого находится соответствующее подразделение. Все описания работ должны быть точными, краткими, хорошо структурированными, их следует составлять в соответствии с принятыми стандартами.

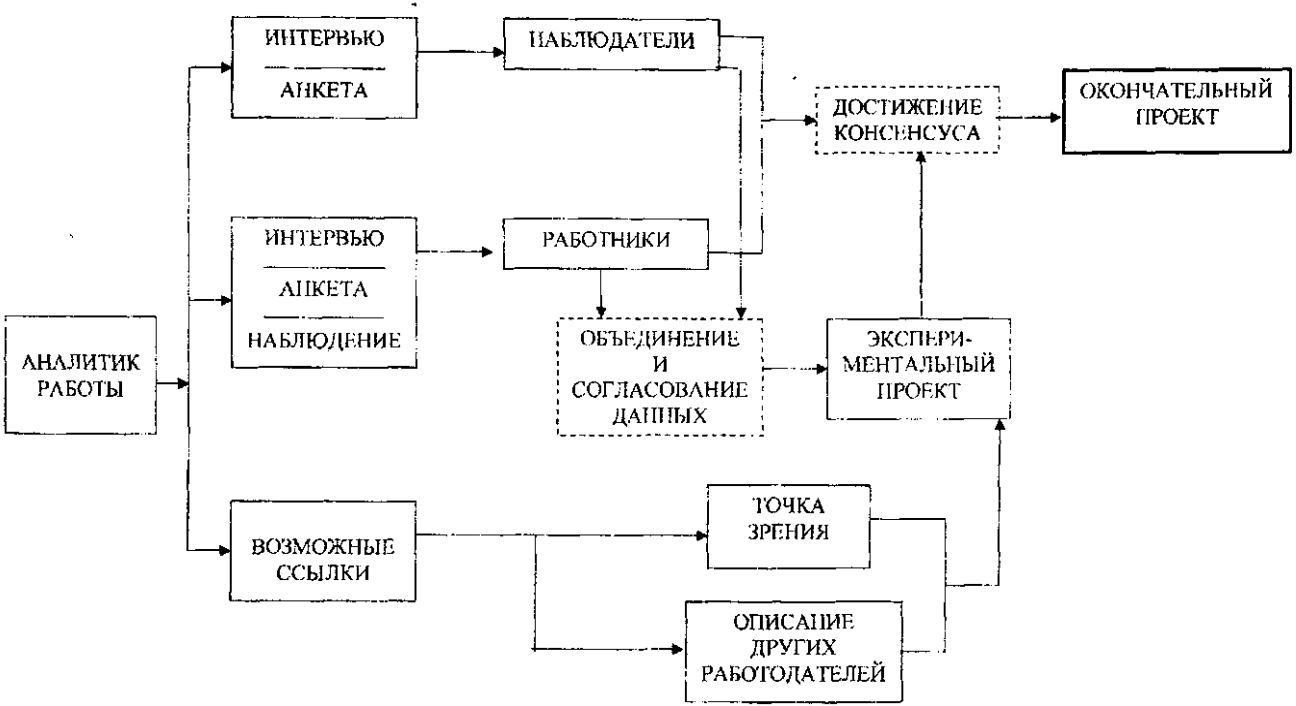


Рис. 3.1.9. Подготовка к описанию работы

Цель труда

1. Диагностическая.

Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (или его отдельные параметры и характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т.д., т.е. различать, оценивать, анализировать что-либо.

2. Преобразующая.

Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т.п. с целью их изменения, усовершенствования, доработки:

– организовывать, упорядочивать;

– оказывать влияние, воздействовать, обрабатывать;

– перемещать, обслуживать.

3. Изыскательская.

Создавать новый, не существующий ранее продукт, изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

Развитие работы – накопление человеческого капитала в процессе выполнения работы и совершенствования факторов содержания работы. Оно направлено, во-первых, на достижение соответствия содержания работы развивающимся способностям работника; во-вторых, на такую организацию работы, когда работник заинтересован повышать эффективность своего труда; в-третьих, на внесение в работу большего разнообразия, усиление ее творческих аспектов; в-четвертых, на постоянное накопление профессиональной компетентности работников.

Важно отметить, что далеко не всегда реально требуется открытие вакансии или иного рабочего места. Перегрузку в пределах 20-30% можно считать нормальным условием труда при высокой интенсивности работы.

Если же переработки становятся больше, чем 30% рабочего времени, необходимо пересмотреть либо организацию труда, либо квалификацию персонала. Организация труда может быть изменена двумя способами – введением дополнительного рабочего места, либо изменением технологии работы структурного подразделения в целом или отдельной его части.

Характер труда – свойства труда, определяемые степенью развития производительных сил и системой производственных отношений.

Данное понятие раскрывает социально-экономическую сторону труда:

- формы и способы соединения рабочей силы со средствами производства.
- дисциплину труда и способы ее поддержания;
- отношение к труду (потребность в труде и формы её реализации).

Характер труда – определяется его содержанием.

Содержание труда – совокупность действий, операций, функций, выполняемых работниками в процессе их целесообразной деятельности, в их взаимодействии и взаимосвязи. Оно определяется развитием производства (техники, технологии, организации производства и труда) и способностей человека к тру-

ду[1]. Содержание и характер труда во все возрастающей мере проявляют «социальную окраску».

Функции, наиболее часто выделяемые в процессе труда:

– *логическая (мыслительная),* связанная с определением цели и подготовкой системы необходимых трудовых действий;

– *исполнительская (в т.ч. энергетическая, технологическая)* – приведение в действие средств труда и непосредственное воздействие на предметы труда;

– *контрольно-регулирующая* - наблюдение за технологическим процессом, его уточнение и корректировка;

– *управленческая* - подготовка, организация производственного процесса, руководство исполнителями.

Реальное содержание труда возникает и развивается в определенных формах, которые являются способом существования, проявления, выражения содержания труда.

Форма труда представляет собой с одной стороны способ связи трудовых функций, а с другой – отношения между людьми по участию их в общественном труде. По отношению к первому форма труда выступает в виде формы организации производственного процесса, по отношению ко второму – в виде кооперации труда, в которой раскрываются общественные отношения представляемой ею общественной формации[2].

Организация труда (т. е. определенное пространственно-временное расположение вещественных и личностных элементов производств в их взаимодействии) в меру своего соответствия новейшим достижениям науки и ее рациональному применению в практике может быть относительно прогрессивной независимо от общественного строя, ибо объективно подготовляет условия для правильного распределения и упорядочения всего общественного труда. Но она же несет на себе печать производственных отношений своей формации, определяющих положение человека в системе организации производства (характеризуемое связью человек – техника) и особенно – взаимоотношения между людьми при взаимном обмене деятельностью[3].

Отношение к труду, дисциплина труда, формы и способы соединения рабочей силы со средствами производства не только зависят от содержания труда, но и, развиваясь, требуют его изменения с тем, чтобы содержание труда было наиболее благоприятным для реализации потребностей работника в труде. Здесь мы имеем дело с расширением границы сферы труда.

Границы сферы труда рассматриваются в двух измерениях – вертикальном и горизонтальном. Горизонтальное измерение или **широта сферы труда** –

---

[1] «...Содержание, как таковое, есть то, что оно есть, лишь благодаря тому, что оно содержит в себе развитую форму» (Гегель. Сочинения, т. I. М.– Л., 1929. стр. 224).

[2] Социальный аспект формы труда может быть выражен более или менее рельефно, но в главном он общ для всех видов труда данной формации. Вот почему В. И. Ленин считал необходимым рассматривать господствующую форму труда как клеточку общественной формации и объяснять ее как проявление господствующих производственных отношений (см. В. И. Ленин. Полное собрание сочинений, т. 1. стр. 192).

[3] В силу своей двойственной природы, соответствующей двойственности содержания труда, форма труда при переходе от одной общественной формации к другой сбрасывает свою старую социальную оболочку и облекается в новую, отражающую общественные отношения новой формации.

это число различных задач, за выполнение которых работник несет непосредственную ответственность. Широта труда варьируется от одной повторяющейся задачи до нескольких. В тех случаях, когда имевшим узкую задачу работникам вменяются новые обязанности, что позволяет уменьшить монотонность труда, происходит процесс **расширения сферы труда**. Еще один способ изменения широты сферы труда – так называемая **ротация заданий**, т. е. периодический перевод рабочего на новые места работы.

Систематическая ротация позволяет избежать односторонних нагрузок, монотонности, обеспечить разностороннюю квалификацию и более широкое использование персонала;

Существует два типа оценки содержания труда. Первый тип схем называется неаналитическими – они просто изучают работу как целое. Второй – аналитические схемы, которые тщательно проверяют каждый аспект работы. Аналитические схемы сложны, не подходят для малых фирм из-за своей большой трудоёмкости и затратности.

Квалификация, требуемая для выполнения работы на конкретном рабочем месте, определяется уровнем образования, опытом работы, умственными и физическими способностями. Иначе говоря, это знания и личные возможности работника, ловкость и сноровка.

Умственные и нервно-психические нагрузки охватывают в основном два признака – нагрузку умственных (мыслительных) способностей и нагрузки на функциональные способности при концентрации и переключении внимания. Физические нагрузки определяются тяжестью и интенсивностью труда, удельным весом ручной работы, уровнем напряженности труда. Ответственность за свою работу предусматривает ответственность за средства и предметы труда, процесс труда, его безопасность. Ответственность за управление персоналом определяется количеством работников, находящихся в подчинении. Факторы влияния окружающей среды включают в себя показатели запыленности, загазованности, шума, вибрации, влажности, высокой температуры и т. п.

3.2. Личность в экономике труда

Из высшей цели государства и общества, направленное на обеспечение благосостояния населения страны, должны вытекать все законоположения способствующие достижению эффективности управления в области труда.

В экономической терминологии существуют ряд терминов: «человек», «индивид», «индивидуальность», «персона», «личность», которые в повседневной речи часто используются как синонимы, но в научном языке требующий четкие различия, как не странно, до сих пор эти понятия, по содержанию, тесно переплетены между собой. Поэтому анализ каждого из них позволяет более полно раскрыть содержание других.

Человек – это общее родовое понятие, характеризующее уникальное существо, выделившееся из природного мира благодаря единству биологического, психологического, социального и экономического развития, собственно человеческих признаков и качеств. Оно указывает на отношение существа и высшей ступени развития живой природы – человеческому роду. Участвуя в труде и

различных формах общественной деятельности, люди развивают в себе специфические человеческие способности, которые уже сформировались у человечества. Как живое существо, человек подчиняется основным биологическим и физиологическим законам, как экономическое и социальное – законам развития общества и экономики.

«Индивид» - (от лат. individuum — неделимое, особь является синонимом более употребительного в русском языке греческого слова «атом». Оба слова переводятся как «неделимый», «конечный». *Индивид* – это отдельный, конкретный человек, единичный представитель человеческого рода; его неделимый «первокирпичик».

Человеческий индивид – представитель живой природы, обладающий специфической психофизиологической организацией и способностью, мыслить, творить культуру (вторую природу) и развивать цивилизацию. Все это делает индивид единицей человеческого рода.

Как индивиды люди отличаются друг от друга не только морфологическими особенностями (такими как рост, телесная конституция и цвет глаз), но и психологическими свойствами (способностями, темпераментом, эмоциональностью и т.д.).

Индивидуальность – это уникальное единство неповторимых биологических, психологических, социальных и экономических качеств и свойств, отличающих одного человека от другого. Сущностное определение индивидуальности связано не столько с понятиями «особенность», «неповторимость», сколько с понятиями «целостность», «единство», «авторство», «собственный способ жизни». Сущность индивидуальности связана с самобытностью индивида, его способностью быть самим собой, быть независимым и самостоятельным, то есть она выражает глубину персонификации личности.

Персона (лат. *persona* – особа, лицо) – комплекс базисных (типических) черт, сходных для большего количества индивидов и необходимых для выполнения социальных функций. Она предстает как персонализированная личность человека вообще: личность профессионала, личность руководителя, личность гражданина, личность работника. Применительно к ним разрабатываются соответствующие модели – профессиограммы.

Человек не рождается личностью, он ею становится. Личность – это человек, взятый в системе таких его психологических характеристик, которые социально обусловлены, проявляются в общественных по природе связях и поступках человека, имеющих существенное значение для него самого и окружающих. Превращение индивида в личность – не только исторический и социальный процессы, но и процесс педагогический. Индивид становится личностью лишь на уровне сознания, позволяющем ему свободно, со знанием дела определить «свою деятельную позицию ко всему, что его окружает: к труду, к социальному строю, к борьбе масс, к задачам коллектива, к судьбе другого человека[1]. Но при

[1]Кряжев. П. Общество и личность.- М., 1961.- С.11; «Личность все менее вправе рассматривать себя как пассивный продукт обстоятельств, а ее развитие может быть рационально понято лишь *в свете революционной практики,* как совпадение изменения обстоятельств и человеческой деятельности» (Косолапов Р.И. Социализм в теории и на практике. //Вопросы философии, 1972, № 5, с.28.

этом люди никогда не выступали в истории в качестве обособленных социальных «атомов» («монад»).[1] Общество – исторически развивающаяся совокупность человеческих индивидов и отношений между ними, складывающаяся в процессе их жизнедеятельности.

При таком подходе личность как целое предстает во взаимосвязях природного, социального, экономического и индивидуального.

Понятие «личность» является наиболее сложным из всех рассмотренных, поскольку употребляется в двух совершенно разных значениях. В обыденной речи, да и в некоторых науках, например, в истории или культурологии, данным термином обозначают яркую индивидуальность, человека с некими особыми заметными качествами. Эти качества способны менять ход истории, совершать великие творения, привлекать тысячи и миллионы индивидов, лишенных подобных свойств. Такое значение слова возникло в Новое время, когда истинным предназначением человека стало считаться развитие собственной индивидуальности, своего «Я» (до этого главным считалось умение включиться в жизнь общины, быть единым с ней). При этом мы описываем наше внешнее впечатление о человеке, то есть наиболее выпуклые, яркие особенности, окрашивающие большинство его поступков, его способов общения.

К сожалению, при этом упускается из виду, что человек может быть решительным или робким в зависимости от конкретной обстановки.

В других науках, в частности менеджменте, экономике труда, социологии и психологии используется первоначальное значение слова «личность», возникшее в эпоху античности, когда в понятие личность был включен внешний, поверхностный, социальный образ, который человек принимает, когда играет определенные жизненные роли – некая личина, общественное лицо, обращенное к окружающим.[2]

Обычно именно так и оценивается человек: «Он личность необыкновенная», «Она личность загадочная», «Как личность он — ничто».

Однако при таком подходе отбрасываются многие особенности поведения человека, которые существенно отличают одну личность от другой.

Личность – это социально-психологическое образование, которое формируется благодаря жизни человека в обществе. Это человеческий индивид как социальный феномен и субъект сознательной деятельности, реализующий себя в различных видах социального (общественного, коллективного) общения и действия, в которых проявляются его социальные качества. По внешним проявлениям (общению и действиям) можно в известной степени судить о внутреннем мире человека, его нравственных и духовных качествах (как положительных, так и отрицательных), что дает возможность не только объективно познать психические процессы и социальные качества личности, но и определить виды формирующих воздействий на нее. Личность, таким образом, выступает как ак-

[1] См.: Давыдов Ю.Н. Труд и свобода. – М.: Высшая школа, 1962.

[2] В русском языке ему соответствует «лицо», «обличье», «личина». Личина – то же, что и маска. (Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М., 1994. с. 323.). В русском языке слово «лицо» связывается с честью, которую нужно беречь смолоду. При этом отмечается, что «подлецу все к лицу», т.е. бесчестный человек уже никаким неблаговидным поступком не ухудшит впечатление о себе. Всем и без того известна его вполне предсказуемая, типичная роль.

тивный субъект социальных отношений и одновременно, является объектом деятельности социальной группы (коллектива, общества) и руководителя – субъектом воздействия.

Человеку много дано от природы. Однако, хотя природную основу личности образуют ее биологические особенности, все же определяющим факторами развития являются не ее природные качества (психические свойства, тот или иной тип нервной деятельности и др.), а качества социально значимые, в том числе направленность, потребности и интересы.

Таким образом, личность – это любой нормальный человек, обладающий социокультурными качествами, которые реализуются посредством деятельности и общения в процессе его жизнедеятельности.

Личность – это индивид, занимающий четко выраженную позицию по отношению к труду, формам общения и познания, индивид, воспитавший в себе специфически человеческую потребность познания, обладающий самым высоким, чем может обладать человек – самосознанием своей сущности. Личность – это индивид, способный к фундаментальному мышлению, в процессе которого если не решаются, то хотя бы ставятся вопросы о смысле жизни, об отношении к людям, к общественному устройству и т. д.; индивид, руководствующийся в жизни и деятельности целью, поднимающейся над уровнем обыденных забот и интересов, целью, имеющей общественное значение; индивид, устойчиво функционирующий в различных условиях жизнедеятельности и имеющий своеобразное сочетание особенностей. Индивидуальность присуща каждой личности, но разная степень ее проявления (ординарность, одаренность, талант, гениальность и т.п.) определяет масштаб личности в конкретных сферах деятельности.

Соотношение индивидуальности и личности определяется тем, что это два способа бытия человека, два его различных определения. Несовпадение же этих понятий проявляется, в частности, в том, что существуют два отличающихся процесса становления личности и индивидуальности. Становление личности есть процесс социализации человека, который состоит в освоении им своей родовой, общественной сущности. Это освоение всегда осуществляется в конкретно-исторических обстоятельствах жизни человека. Становление личности связано с принятием индивидом выработанных в обществе социальных функций и ролей, социальных норм и правил поведения, с формированием умений строить отношения с другими людьми. Сформированная личность есть субъект свободного, самостоятельного и ответственного поведения в социуме.

Практический смысл изучения личности заключается в двух основных функциях:[1]

- Объяснение, как связаны между собой сведения, которые мы имеем об отдельном человеке.
- Прогнозирование наиболее вероятного поведения этого человека в определенной ситуации.

---

[1] Среди теоретических концепций наиболее применимыми в работе при изучении личности по сей день остаются теория черт личности (Р.Б. Кеттел, Г.Айзенк), бихевиорально-когнитивный подход (Б.Ф. Скиннер, А. Бандура), психодинамическая концепция (З. Фрейд, Э. Эриксон, Э. Берн), гуманистическое направление (А. Маслоу, В. Франкл)

Особую роль в формировании современной личности сыграл переход индустриального общества к менеджеризму, инициирующему интерес к личностным качествам и различиям[1].

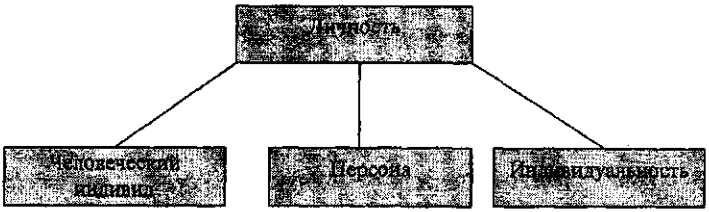


Рис. 3.2.1. Интегральная структура личности

Структура личности представлена на рис. 3.2.1. Все три элемента структуры личности одинаково важны. Более того, все они взаимодействуют. Квалифицированный, опытный, но не заинтересованный в успехе общего дела сотрудник так же плох, как невоспитанный и не соблюдающий правила поведения работник.

Личность как активный участник организованных сообществ оказывает прямое влияние на эффективность производства, повышение производительности труда и конкурентоспособности.

Понятие «личность» предполагает достаточно высокий уровень социальной зрелости. Например, маленький ребенок или психически больной человек не может считаться личностью. Рассмотрим важнейшие отличительные особенности личности (см. рис. 3.2.2.).

1. ***Индивидуальность*** — неповторимое сочетание свойств личности; своеобразие и неповторимость жизненного пути каждого человека, условий его деятельности, обучения и воспитания.

2. ***Активность*** — многообразная и многосторонняя деятельность, направленная на познание, изменение и преобразование окружающего мира.

3. ***Самосознание*** — способность оценивать самого себя, система представлений о себе самом (самооценка).

4. ***Саморегулирование*** — способность сознательно управлять своими поступками

5. ***Релятивность*** — постоянные связи и отношения человека с обществом (классовые, семейные и др.).

6. ***Устойчивость свойств личности*** – при всей пластичности, изменчивости психических проявлений личности все-таки отчетливо выявляется относительное постоянство ее психического склада, что позволяет предвидеть поведение данной личности в той или иной ситуации.

---

[1] Развитие менеджмента и связанной ним организационной культуры в первой половине XX в. обусловили потребность обращения к личности, всестороннему использованию ее потенциала для успеха и процветания социальной организации в условиях социального неравенства, частной собственности и рыночных отношений. Данная проблематика разрабатывалась преимущественно американскими социологами и социальными психологами Р. Линтоном, Э.Мэйо, Я. Морено, Р. Мертоном, Т. Парсонсом, Т.Шибутани и др. Среди отечественных исследователей данной проблематикой занимались Г.М. Андреева, И.С. Кон, Е.С. Кузьмин, В.А. Ядов и др.

7. ***Единство личности*** – личность представляет собой единое целое, где каждая черта неразрывно связана с другими.

8. ***Способности*** — сформировавшиеся в определенной комбинации и готовые к использованию функциональные качества, обеспечивающие личности высокий уровень исполнения и овладения новыми видами деятельности и поведения. Проявления их многообразны: интеллектуальные, артистические, профессиональные и т.п.[1]

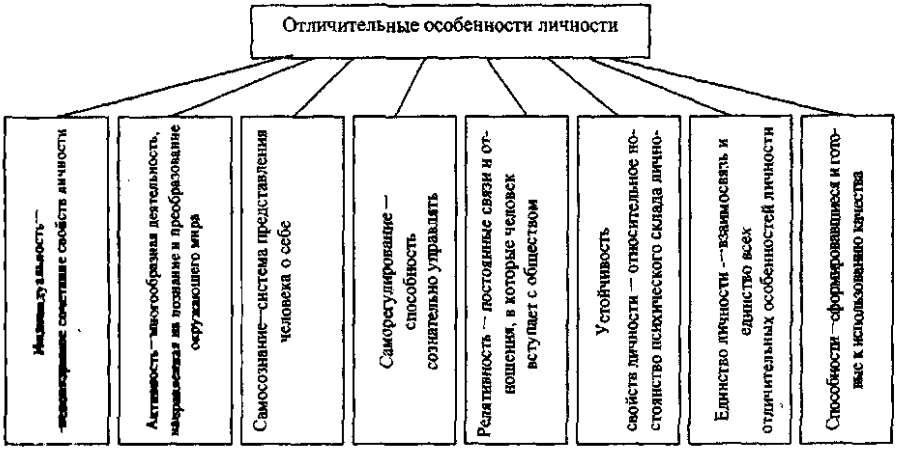


Рис. 3.2.2. Отличительные особенности личности

Личность — это социальный феномен и субъект сознательной деятельности, реализующий себя в различных видах социального (общественного, коллективного) общения и действия, в которых проявляются ее социальные качества. По внешним проявлениям (общению и действиям) можно в известной степени судить о внутреннем мире человека, его нравственных и духовных качествах (как положительных, так и отрицательных), что дает возможность не только объективно познать психические процессы и социальные качества личности, но и определить виды формирующих воздействий на нее. Личность, таким образом, выступает как активный субъект социальных отношений и одновременно, является объектом деятельности социальной группы (коллектива, общества) и руководителя – субъектов воздействия.

Таким образом, ***личность*** — это совокупность социально значимых свойств и качеств индивида, благодаря которым он включается в систему общественных отношений и многообразных форм деятельности.

В основе ее поведения лежат два фактора: внутренние причины и ситуация, в которой поведение развертывается.

---

[1] Весьма важным для формирующейся личности является усвоение роли лидера. С учетом российского менталитета лидер – это носитель лучших достижений человечества в экономике, науке, культуре и т. д., их пропагандист и новатор.

Сочетание особенностей, склонностей, способностей задает типичный для личности способ поведения и реагирования в определенных жизненных обстоятельствах – ее **характер**, который определяется:

- половозрастными характеристиками;
- типом интеллекта (образный, деятельный, логический);
- типом темперамента (динамическая характеристика поведения, проявляющаяся в особенностях активности, моторики и эмоциональности);
- личностными чертами (стабильность, нестабильность, интроверсия, экстраверсия);
- личным смыслом: субъективная, личностно-пристрастная интерпретация явлений, процессов и состояний, связанная с потребностями, ценностями, мотивами личности.

Личный характер проявляется в индивидуальном богатстве «Я-реакций» (способов действий) в системах взаимодействия, персонификации («Я-концепция») внутри коммуникационных систем в условиях согласованного отношения со стороны других людей, не допускающего произвола исполнения.

Личность в организации выполняет три главные роли:[1]

– должностная роль;
– роль рационализатора;
– роль товарища по работе.

Предметом экономики труда становятся механизмы включения личности в различные социальные и трудовые образования, идентификации интересов предпринимателей, руководителей и работников, выполнения определенных функций в социальных (вертикальных и горизонтальных) связях, взаимоотношений и деловых коммуникаций, мотивации и удержания кадров и т.п.

Роль *новатора,* (рационализатора) в известной мере противоречит должностной. Если должностная роль связана с четким исполнением инструкций, то рационализация предполагает творческое переосмысление, развитие привычных методов работы и лишь последующее закрепление нового в виде инструкции. Поэтому между ними также может возникать конфликт.

На рис. 3.2.3. приведена структура личности, пришедшая из общей психологии. Видный российский социолог Ю.А. Левада выделил то, что позволяет личности играть определенную роль в общественной системе, составляет социальную натуру, позволяет быть активным, самодействующим центром общественной деятельности, см. рис. 3.2.4.

Каждая личность имеет в структуре одинаковые составные части (составляющие).

Первая составляющая структуры личности – ее направленность, т.е. социально обусловленные особенности: интересы, склонности, стремления, идеалы, мировоззрение, убеждения.

Направленность личности – это система побуждений, определяющая избирательное отношение личности к окружающему миру. Она характеризуется це-

[1] Весьма важным для формирующейся личности является усвоение роли лидера. С учетом российского менталитета лидер – это носитель лучших достижений человека в экономике, науке, культуре и т.д., их продолжительность и новатор.

лями и стремлениями человека, влияет на его жизнь и деятельность, проявляется в том, что один и тот же предмет, одно и то же событие у разных людей вызывают разное отношение.

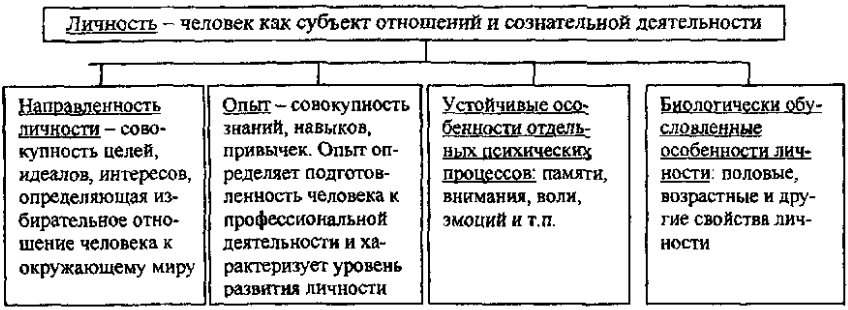


Рис. 3.2.3. Структура личности

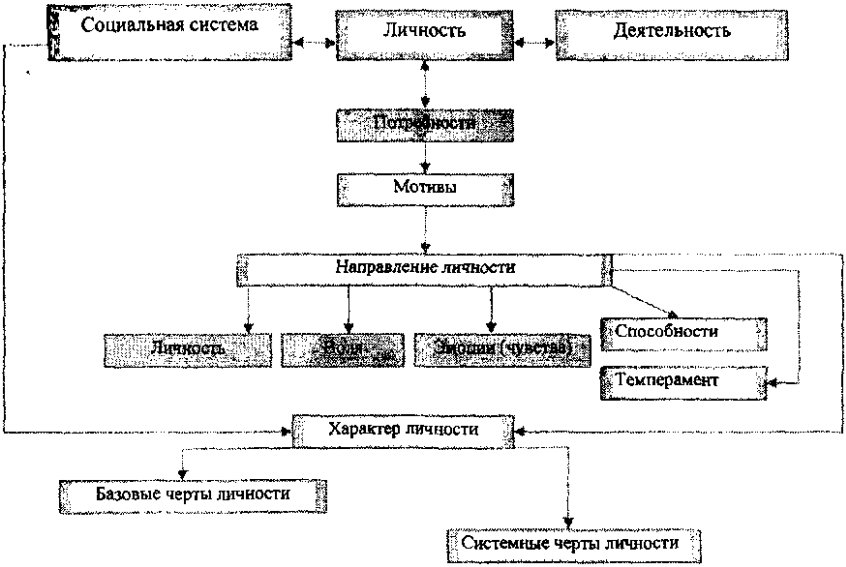


Рис. 3.2.4. Социально-психологические характеристики личности

Вторая составляющая – опыт, т.е. совокупность знаний, навыков, умений и привычек. Опыт определяет подготовленность личности к профессиональной деятельности, возможности, уровень развития личности.

Третья составляющая – устойчивые особенности отдельных психических процессов, внимания, памяти, мышления, речи, восприятия, воли, эмоций.

Четвертая составляющая структуры личности – ее биологически обусловленные особенности: возрастные и половые свойства, природные задатки,

особенности высшей нервной деятельности. Эти составляющие воспринимаются в единстве при общении человека с другими людьми.

Культура (см. рис. 3.2.5). Существуют определенные правила поведения в типичных бытовых ситуациях: ежедневное взаимодействие с другими людьми на улице, дома, на работе. Важно знать, что люди часто судят о нас именно по проявлению данных внешних качеств, обозначая их как вежливость и воспитанность.



Рис. 3.2.5. Факторы, воздействующие на культуру

Системы мотивации, использующиеся на предприятии, стремятся воздействовать именно на активность личности. При этом справедливо полагается, что лучше изначально принять такого сотрудника, чьи ценности уже соответствуют интересам предприятия. Но при этом необходимо учитывать, что отдельные характеристики личности имеют двойное толкование (см. табл. 3.2.1).

Таблица 3.2.1.

Качества с двойной трактовкой		
Личные качества	**Плюсы**	**Минусы**
Общительность	Умение наладить контакт и работать в команде	Возможное отсутствие самоорганизации, «распыленность» внимания
Лояльность	Приоритет интересов компании над личными	Отсутствие реального взгляда на вещи: чрезмерная увлеченность работой
Трудоголик	Бесценное качество сотрудника для трудоголика-работодателя	Неспособность справиться с задачей за рабочее время, низкий показатель эффективности работника
Обучаемость	Готовность к повышению своей квалификации	Повышенная требовательность в тренингах за счет компании, неспособность саморазвиваться

Личность – это человек как общественный индивид, субъект общественной деятельности и общественных отношений со всеми присущими ему психологическими особенностями.

В структуре этих особенностей для специального анализа выделяют темперамент, характер и способности (см. рис. 3.2.6). Такое направление анализа

личности вполне приемлемо в практических целях для решения трудовых проблем.

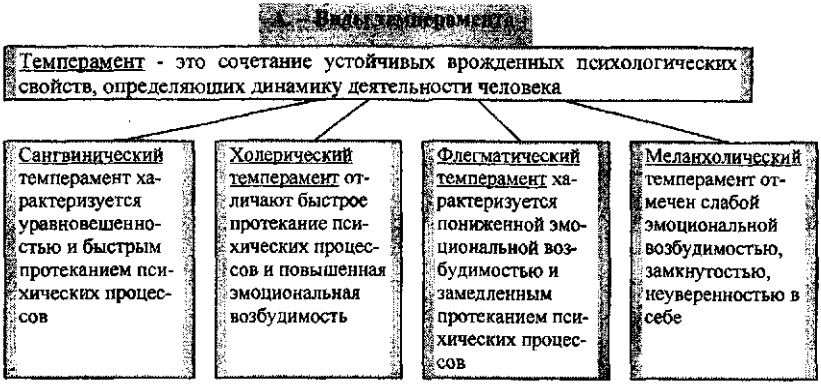


Рис. 3.2.6. Темперамент, характер и способности человека

Социализация – это процесс становления личности при помощи общения и усвоения индивидом норм, ценностей, установок, присущих данному коллективу, группе, обществу (см. рис. 3.2.7).

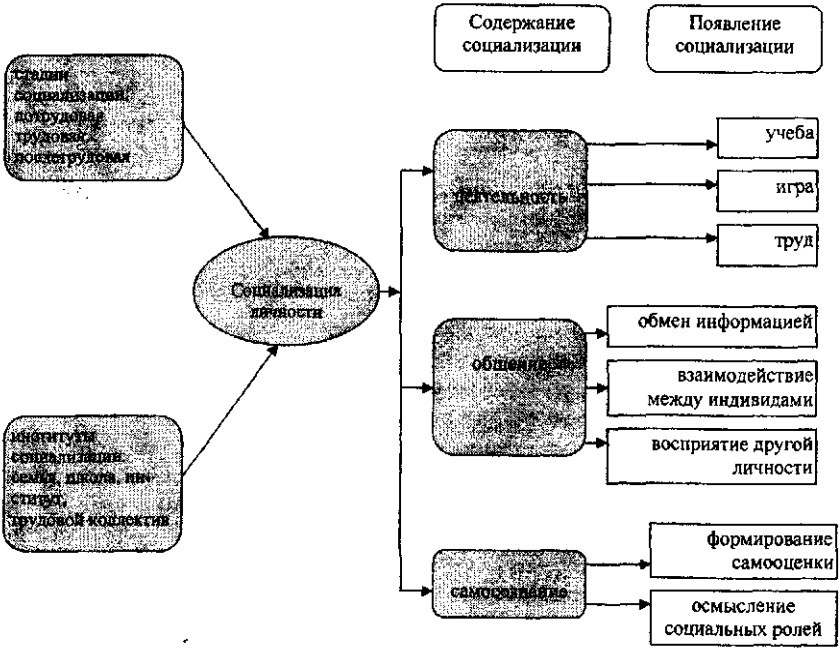


Рис. 3.2.7. Процесс становления (социализации) личности

Социализация *личности реализуется в процессе деятельности* (учебы, игры, труда), общения (обмена информацией, взаимодействия между людьми, восприятия другой личности) через самосознание (формирование самооценки, осмысление социальных ролей), поэтому она возможна только при взаимодействии с другими людьми в группе, коллективе.

Таким образом, социализация – процесс включения человека в организационное окружение. Он зависит от характеристик окружения и многоплановых характеристик личности, см. рис. 3.2.8)

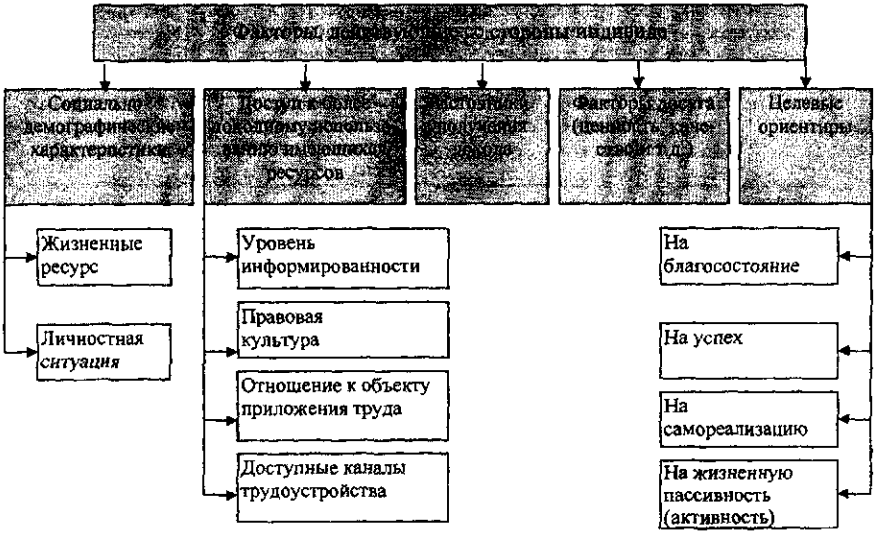


Рис. 3.2.8. Факторы, действующие на организационное окружение со стороны человека

Вхождение человека в организацию предполагает наличие следующих процессов:

- адаптации человека к новому окружению, успех которой зависит от правильного взаимодействия человека и организационного окружения;
- коррекции или изменения поведения человека, без которых во многих случаях невозможно войти в организацию;
- изменения и модификации в организации, которые происходят даже тогда, когда организация уже имеет свободное «место» для человека и сама нанимает человека на должность в соответствии с ее потребностями и критериями отбора. Взаимодействие личности и организационного окружения представлено на рис. 3.2.9;
- человек, взаимодействуя с организационным окружением, получает от него побуждающие к действию стимулирующие воздействия;
- человек под воздействием стимулирующих сигналов со стороны организационного окружения, осуществляет определенные действия;

• *действия, осуществляемые человеком, приводят к выполнению им определенных работ и одновременно оказывают определенное воздействие на организационное окружение.*

Удовлетворенность работой оказывает очень сильное влияние на чувства человека по отношению к своим занятиям и, следовательно, к организации в целом. Степень удовлетворенности зависит от множества факторов, как внутренних, так и внешних. Для успешного управления и создания положительного настроя по отношению к организации необходимо регулярно проводить исследования с целью выяснения степени удовлетворенности работников.

Человек – это *самоуправляющаяся система, действующая на основе социальных и психофизиологических закономерностей и собственного целеполагания.* По своей социально-экономической природе он представляет собой совокупный объект общественной жизни, имеющий сложную структуру (см. рис. 3.2.9). Будучи единым, он выступает активным и многогранным субъектом трудовой деятельности:

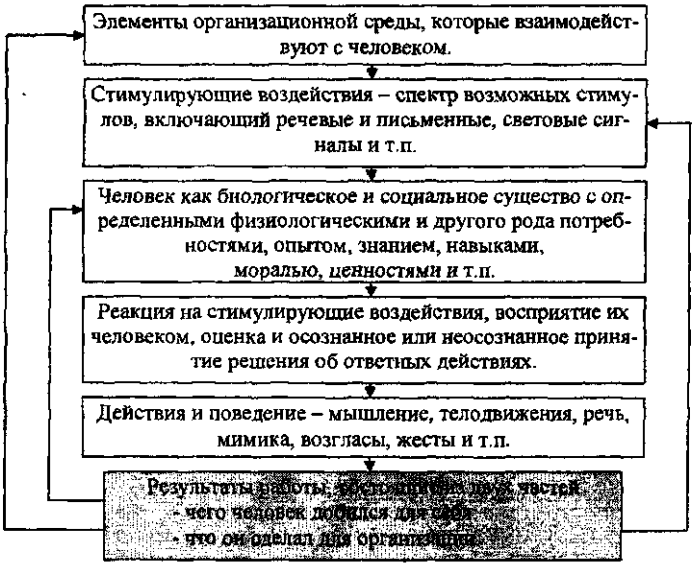


Рис. 3.2.9. Модель взаимодействия личности и организации

• экономический — производитель и потребитель благ;

• биологический — носитель определенной телесной конструкции и физического здоровья;

• социальный — член определенной группы (семейно-родственной, демографической, стратификационной, этнической и др.);

• классовый — наемный работник или собственник;

• политический — гражданин государства, избиратель, член политической партии, профсоюза, других групп интересов;

• правовой — обладатель определенных прав и обязанностей;

• культурный — носитель определенного менталитета, системы ценностей, культурных норм и традиций;

• нравственный — разделяющий те или иные нравственные нормы и ценностные ориентации;

• конфессиональный — исповедующий религию или атеист;

• эмоционально-волевой — обладающий определенным характером и психологическим взглядом в целом;

• разумный — имеющий интеллект и определенную систему знаний.

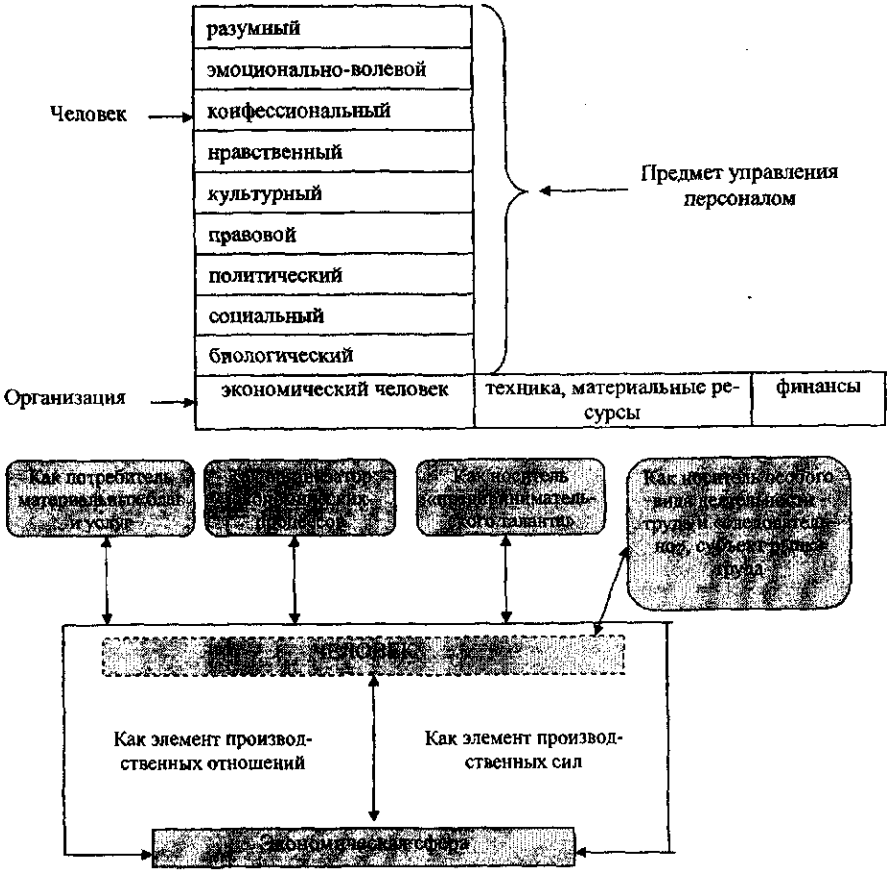
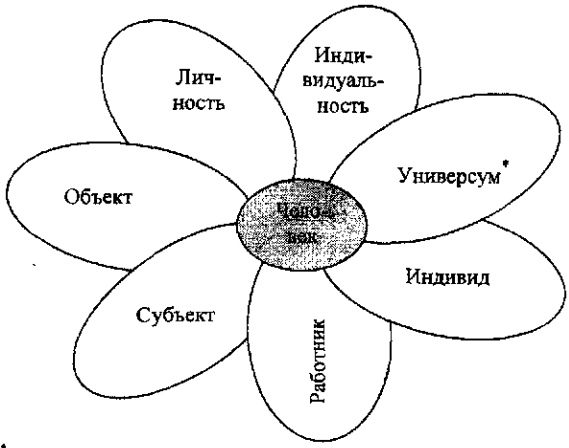


Рис. 3.2.10. Роль человека в экономической жизни

Сущность человека заключается в наличии у него творческого начала, индивидуальных качеств и мотивов деятельности. Индивиды как субъекты социальных отношений выполняют на рабочем месте различные роли, взаимодейст-

вуют между собой, проявляются в поведенческих контактах, имеют собственные интересы и потребности, обладают набором индивидуальных личностных и профессионально-важных качеств, определенным типом сознания и мышления, мотивации, отношения к труду. Работник, включенный в систему трудовой деятельности, не является ее жестким элементом. Между трудовыми функциями, рабочим местом и личными способностями человека существует определенная разбалансированность, для устранения которой, в процессе подбора человека для выполнения определенной работы, необходимо изучение и описание работы; определение квалификационных требований; отбор кандидатов по квалификационным требованиям и назначение человека на определенную работу.



* Универсум – совокупность высших духовных свойств (жертвенность, альтруизм) человека, проявляющихся как его общечеловеческое бытие.

Рис. 3.2.11. Формы проявления человека в экономической жизни

Процесс подбора работы или функции под работника предусматривает изучение возможностей и стремлений человека; закрепление за человеком определенного места в организации; подбор работы, наиболее соответствующей возможностям и месту человека; закрепление работы за человеком.

Переход к информационному обществу обусловил изменение роли и сущности человека труда. Работник из объекта управления становится объектом-субъектом управления, т.е. предметом изучения сегодня становятся не столько отношения руководитель-подчиненный, сколько возможности самореализации, самоосуществления каждого человека в процессе труда. Кроме изменения работника и характера его труда происходит глобализация экономики, когда выравниваются технологические условия производства, сближается уровень заработной платы и только благодаря развитию человеческих ресурсов можно выиграть конкурентную борьбу на рынке.

При всей сложности природы человека необходимо отметить два полюса его поведения в общественном производстве (см. рис.3.2.11).

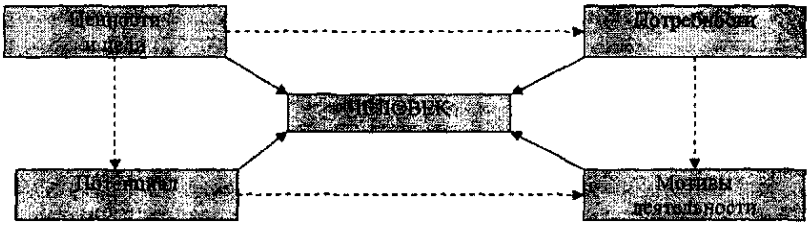


Рис. 3.2.12. Модель человека в экономической системе

Благодаря наличию у человека потребностей, у него формируются спрос, предложение и другие экономические параметры, что и делает его субъектом рыночных отношений. При этом следует отметить, что простое осознание потребности не ведет к активным действиям по поиску способов ее удовлетворения. Необходимо, чтобы потребность была достаточно важной, и человек был уверен, что сможет ее удовлетворить. Только тогда первоначально осознанная потребность превращается в мотив – внутреннюю устойчивую психологическую причину поведения или поступка человека. Их виды приведены на рис. 3.2.14.

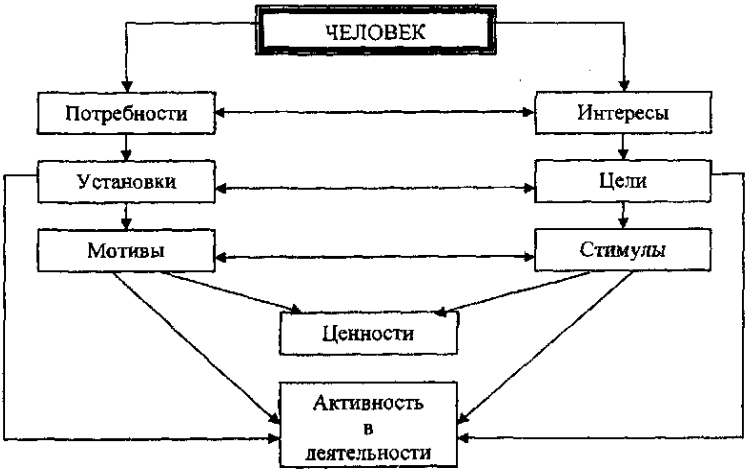


Рис. 3.2.13. Человек как субъект рыночных отношений

Включение системы мотивов и стимулов в трудовой процесс является мощным средством активизации и повышения производительности работников. Для того, чтобы понять деятельностное, потребительское поведение человека, необходимо знать его мотивационную сферу – равнодействующую мотива и цели в достижении искомого результата. Люди, разделяя общую систему ценностей в организации и политику вознаграждения, имеют в качестве мотива ее цели.

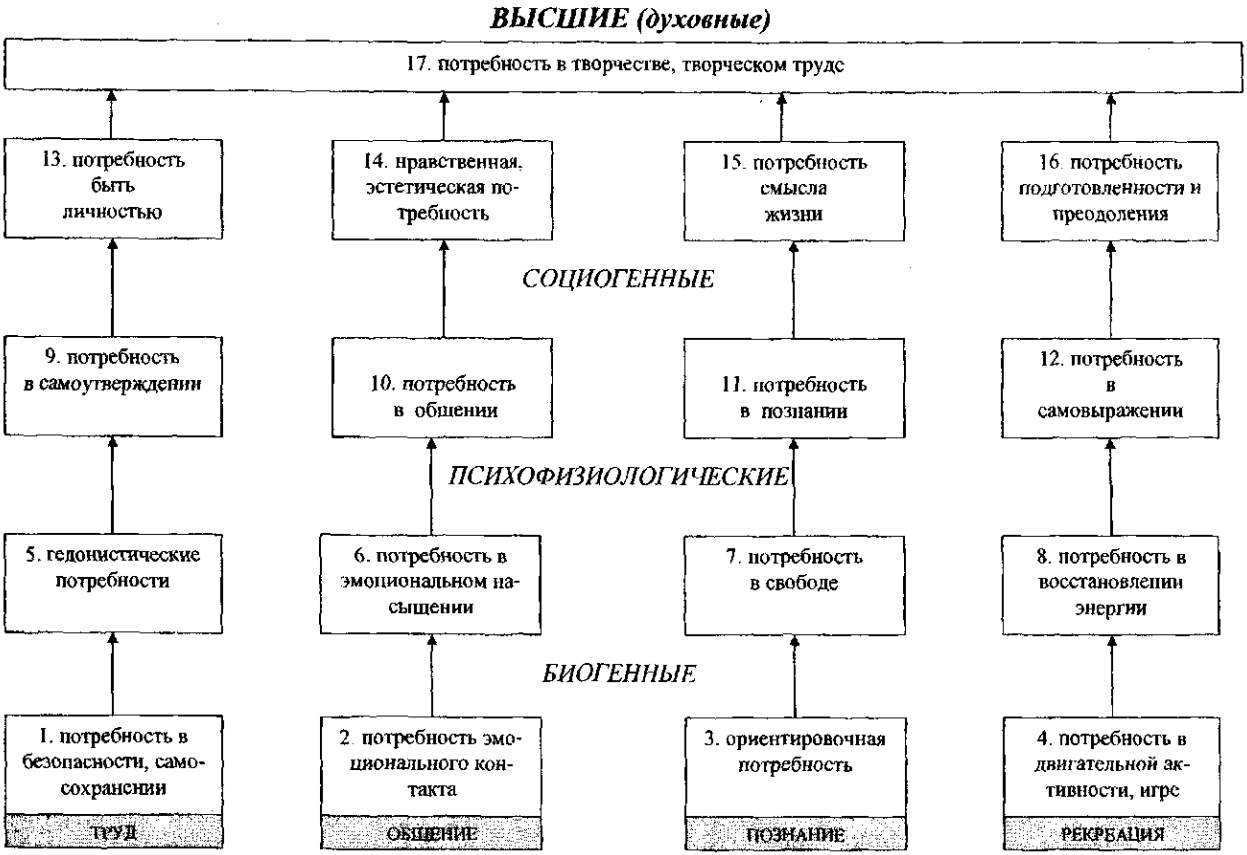
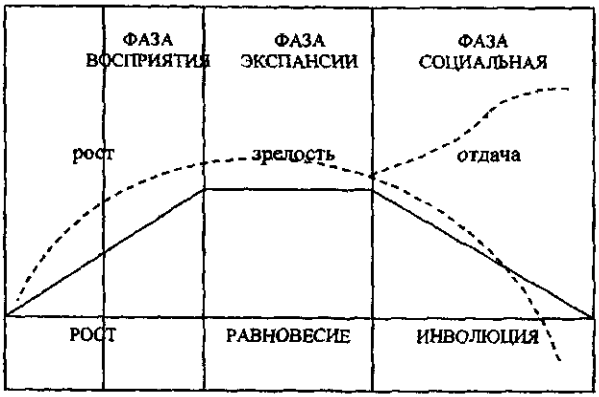


Рис. 3.2.14. Классификация потребностей (по С.Б. Каверину)



Условные обозначения:

——— физическое развитие

- - - - - - - духовно-психическое развитие

Рис. 3.2.15. Фазы развития человека

В разные возрастные периоды жизни развитие человека происходит неодинаково. Можно выделить несколько наиболее важных возрастных периодов развития человека.

Первые 10 лет работы человека соответствуют возрасту примерно от 20 до 30 лет. Это — период начала развития основных профессиональных способностей человека. Для молодого человека в этот период очень важно сделать осознанный выбор своего профессионального пути, что возможно лишь при наличии опыта разной профессиональной деятельности. Следовательно, молодому человеку в возрасте от 20 до 30 лет следует создать условия для познания как можно большего количества профессиональных ситуаций и развития умения справляться с самыми различными трудностями. То есть, говоря языком, понятным менеджеру по персоналу, — создать в организации систему обязательной горизонтальной ротации для молодых людей в возрасте от 20 до 30 лет.

30-40-летний возраст человека — период напряжения, организации, последовательности и постоянства в однажды выбранном направлении. Как никогда в жизни, в это время проявляется готовность бороться за достижения и результаты.

Во второй половине тридцатилетнего возраста человек находится на вершине своей работоспособности. Именно таким людям следует поручать самую сложную и масштабную работу в выбранных ими направлениях профессиональной деятельности. Для менеджера это означает, что персонал данной возрастной категории является реальным резервом организации, особенно в наиболее трудных направлениях работы.

40–50-летний возраст очень часто является своего рода «поворотным» в развитии человека. Поскольку достижения прошлых лет больше уже не кажутся значительными, возникает потребность что-то изменить, «обновить» в работе и

даже в жизни. Это время формирования «новых» ценностей и обретения «нового» смысла в жизни.

В этот период человеку важно помочь «расширить» его жизненные и профессиональные горизонты, например, с помощью все той же ротации, стажировки или курсов повышения квалификации. Если человек в этом возрасте находит новую задачу в той же или иной сфере деятельности, он молодеет, приобретает новую жизненную силу.

50-60-летний возраст — время, когда человек может оказаться либо «разочарованным тираном», либо «выдающимся лидером».

При включении человека в трудовую деятельность необходимо в той или иной мере суметь спрогнозировать или предсказать его поведение.

3.3. Человек как объект экономического и социального воздействия

Эффективное управление трудом во многом связано с особенностями поведения конкретного человека в экономической системе. Это поведение, с одной стороны, зависит от производственной атмосферы предприятия, который формирует спрос на работников, а с другой стороны, от индивидуальных особенностей самого человека, объективных и субъективных факторов, которые имеют место при формировании предложения рабочей силы на рынке труда.

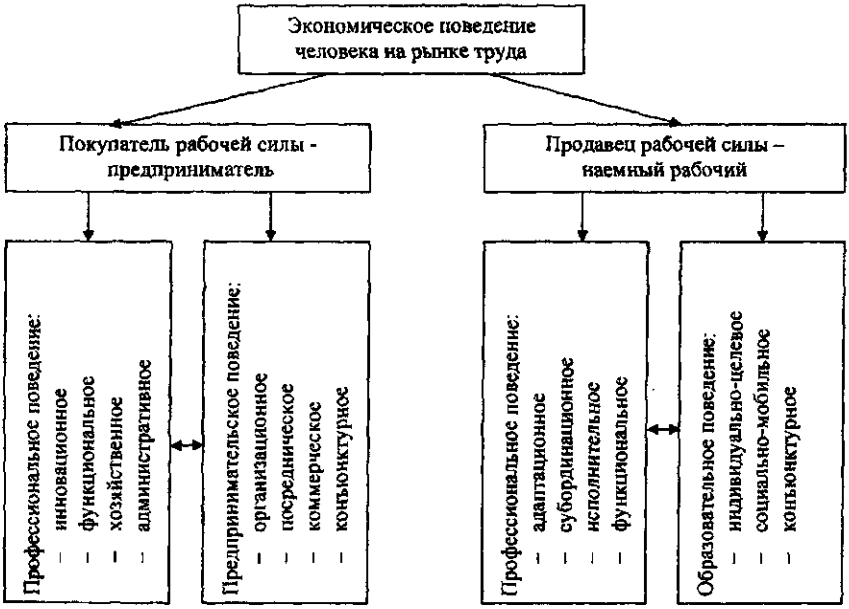


Рис. 3.3.1. Структура экономического поведения человека на рынке труда

Для определения наиболее эффективных подходов к управлению трудом, особенно в условиях культурного и квалификационного многообразия работников, специалистам в области экономики труда необходимо учитывать многообразие видения работников как объекта управления. (см. табл. 3.3.1)

Таблица 3.3.1.

Видение человека как объекта управления

Человек в организации	Содержание модели
Человек экономический	Характеризуется предположением, что основным стимулом для любого работника является высокий заработок (возможность удовлетворять материальные потребности)
Человек потребляющий	Характеризуется предположением, что основными мотивами к труду являются стремление к статусу и власти как источнику дополнительных возможностей
Человек иерархический	Характеризуется предположением, что для работников важными являются свобода индивидуального выбора и самоопределение в социуме, продвижение по ступеням организационной иерархии
Человек профессиональный	Характеризуется предположением, что основными стимулами являются причастность к делам организации, признание достижений работника, участие в принятии решений, стремление к расширению круга своей ответственности
Человек корпоративный	Характеризуется предположением, что работники должны влиться в организационный механизм организации, нормы которой формируют поведение работника

Активная роль личности в экономической жизни во многом определяется ***мотивами ее экономического поведения.*** В произведениях классиков политической экономии А. Смита и Д. Рикардо создана ***концепция (модель) «экономического человека»***, которая характеризуется:

1) определяющей ролью собственного интереса в мотивации экономического поведения;

2) компетентностью экономического субъекта в собственных делах;

3) главным мотивом хозяйственной деятельности человека в рыночной экономике – максимизацией прибыли (обогащением) с учетом неденежных факторов благосостояния (легкость и трудность обучения, приятность или неприятность работы, постоянство или непостоянство занятости, престиж в обществе, вероятность успеха в большей или меньшей степени).

Так Адам Смит, анализируя поведение «экономического человека», отмечал, что оно определяется двумя чертами:

– склонностью человека к обмену вследствие разделения труда;

– личным интересом, эгоизмом, постоянным стремлением улучшить свое положение.

«Экономический человек» в рыночной экономике стремится выбрать такой вид деятельности, который обеспечил бы ему максимизацию собственных доходов (как текущих, так и перспективных). Ради этого он делает вложения в образование и информацию, что позволяет найти более подходящие рабочие места. А. Смит подчеркивал, что каждый человек в рыночной экономике «имеет в виду собственную выгоду, а отнюдь не выгоды общества», а интерес купцов и промышленников — «вводить общество в заблуждение и даже угнетать его», пытаясь ограничить конкуренцию. Только свободная конкуренция, т.е. законы рыночного хозяйства объединяют разрозненно действующих эгоистов в упорядоченную систему. Хаос заменяется довольно четко организованным обществом. Таким образом, экономический человек, стремясь к собственной выгоде, действует на пользу общества.

Экономический человек («homo economicus») – это рациональный, изобретательный, ищущий выгоду и т.д. человек, взаимодействующий с другими людьми через рынки, цены, доходы, капитал и т.д., это тип общественного человека, адекватный рыночной форме хозяйства. К его важнейшим характеристикам можно отнести следующие: господство над природой, свободный (от внеэкономического принуждения) труд, профессионализм, трудовая и предпринимательская активность, рациональное экономическое поведение (прежде всего в форме максимизации уровня дохода и уровня полезности), индивидуализм и хозяйственный эгоизм.

Человек:

- оценивает себя и свои возможности, обладая определенными знаниями об организации;
- имеет определенные намерения в отношении организации, исходя из своих целей и текущих возможностей;
- вступает во взаимодействие с организацией, предполагая достичь свои цели, занять в ней определенное место, выполнять определенную работу и получать определенное вознаграждение. Таким образом, он соизмеряет возможности предприятия и свои потребности, формирует свой тип экономического поведения (см. рис. 3.3.2).

Таким образом, экономическое поведение индивидов на рынке труда начинается с того выбора, который субъекты осуществляют относительно своего положения на рынке труда, предлагая трудовые услуги.

Экономическое поведение предполагает выбор среди имеющихся альтернатив вариантов реализации деятельности в условиях действия ограниченности ресурсов. На рынке труда оно выступает как система действий и поступков, которые связаны с использованием трудового потенциала работника с целью получения вознаграждения или выгод от степени трудового участия в сфере оплачиваемой занятости.

Экономическое поведение, формируя определенный тип социально-трудовых отношений, проявляется в классической затратно-компенсационной форме. В качестве затрат здесь выступают трудовые затраты, в качестве компенсации – доходы или субъективные выгоды. Конкретный вид экономического поведения зависит от выбранной человеком стратегии, то есть приоритетной,

устойчивой и значимой жизненной направленности личности, связанной с выбором оптимального для индивида положения в сфере оплачиваемой занятости, формирующаяся исходя из ориентации на определенный доход при определенных величинах трудовых затрат и внеэкономических переменных.

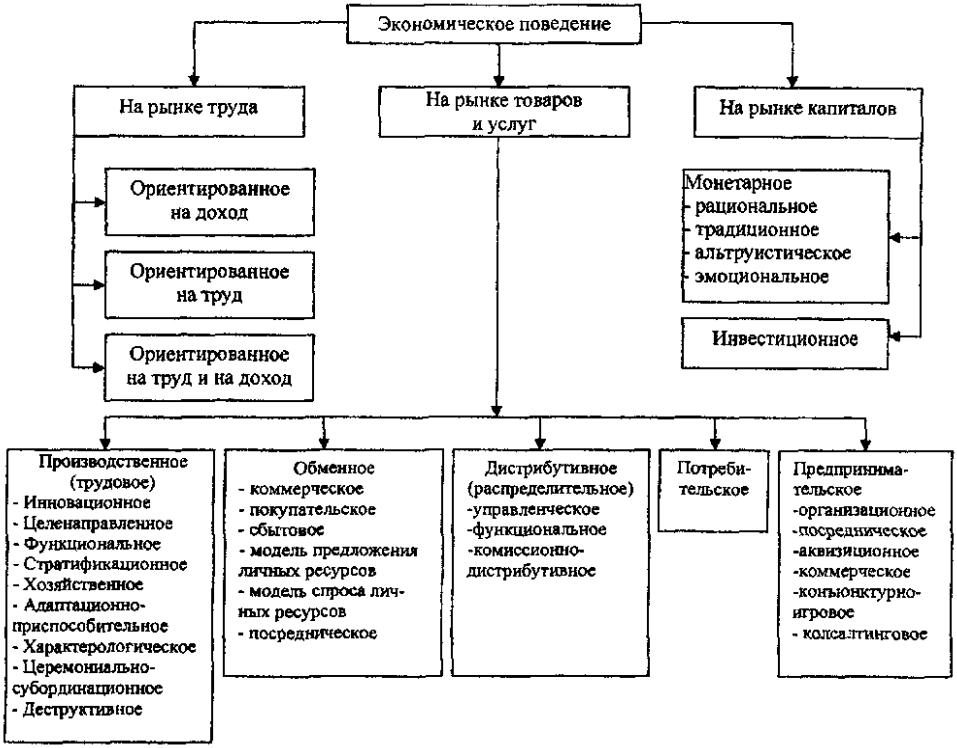


Рис. 3.3.2. Основные виды экономического поведения человека[13]

Изменение места и роли человека, с одной стороны, связывается с его вхождением в информационную экономику, что изменяет характер его труда, повышая творческие начала в деятельности человека. С другой стороны, изменение места и роли человека в общественном производстве, усиление социальной составляющей меняют видение модели человека экономического на модель человека, который одновременно является экономическим и неэкономическим, то есть самореализация личности неразрывно связана и со становлением социальной личности.

Каковы критерии человека, позволяющие ему быть социальным (socius)? Он должен быть «социабельным» – **коммуникабельным, доброжелательным,**

[13] Составлено автором на основе: Елкина О.С., Половинко В.С. Экономическое поведение работников на рынке труда. – Омск: Изд-во ОМ ГПУ, 2001.- С. 27 – 32, 98 – 50.

миролюбивым, комфортным в общении т.е. обладать совершенно конкретными морально-психологическими качествами.



Рис. 3.3.3. Механизм трудового поведения

Выделяют следующую систему социальных свойств личности как субъекта экономических отношений, востребованных рынком:

• социальная компетентность и нормативно-правовая подготовленность в вопросах построения отношений с работодателем; знание законов рыночной экономики, конъюнктуры рынка; гибкость, профессиональная и территориальная мобильность; способность к ответственному формированию гибкой индивидуальной жизненной стратегии; профориентированность; адаптированность;

• высокий интеллектуальный и творческий потенциал; готовность к повышению квалификации; универсализация работника; устойчивость к стрессам; самостоятельность мышления, целеустремленность, энергичность, нравственная культура, умение работать в коллективе, наличие предпринимательских качеств, ответственность, лояльность к фирме.

Методологические подходы к экономическому поведению человека, основанные на сближении экономики и психологии, развивают идеи, дающие новые, более приближенные к реальности варианты описания экономического поведения человека, характерные для информационного труда.

Если сравнить, с одной стороны, японского и даже западно-европейского «экономического человека», а с другой стороны – американского, то можно увидеть, что первому в большей степени свойственны такие черты, как иерархичность, ориентация на стабильность, элементы социальной опеки, менее высокая трудовая мобильность и т.п. Указанные черты находят свое конкретное выражение в более сильной социальной ориентации экономики, в более заметной роли государства, в более патерналистском укладе внутрифирменных отношений, в различных моделях фондового рынка (более инвестиционный и менее рискованный тип в германо-японской модели и более спекулятивный – в американской) и т. п.

Переход к рыночной системе хозяйствования разрушил вписанность человека в общественную систему, нарушил прежние стереотипы его рационального поведения. Стереотипы сознания, как показывает опыт, меняются в течение многих десятилетий, порой для этого нужно не одно поколение. И люди, рациональное поведение которых всю их жизнь поддерживалось системой плановой экономики и социальных гарантий, в условиях разрушения государственной экономической системы в период жесточайшего экономического кризиса в своей массе не могли перейти к иному типу рационального поведения, кроме минимизации личных потребностей и стремления достичь максимально приемлемого уровня жизни. Большинство – особенно немолодых людей – оказались неготовыми принимать самостоятельные экономические решения, не говоря уже о том, чтобы руководствоваться принципом максимизации личных доходов или полезности.

Все сказанное формируется в моделях трудового поведения работников:

Модель 1 – пассивно-адаптивная. Характеризуется низким уровнем развития трудовой активности, выжидательно-пассивным поведением работника, использующего свои способности и инициативу фрагментарно и бессистемно. Труд не является внутренней потребностью, участие в нем диктуется внешними обстоятельствами.

Модель 2 – латентная (скрытая). В этой модели зафиксирована позитивная мотивация труда, осознание индивидом его общественной значимости. Однако позитивная мотивация не проявляется в высоком качестве деятельности и не сопровождается привлечением и реализацией личностных резервов в процессе труда.

Модель 3 – инструментальная. Для этой модели характерны отсутствие высоких мотивов участия в труде, однако достаточно сильны мотивы матери-

альной заинтересованности, которые позволяют обеспечить высокую результативность деятельности по количественным и по качественным характеристикам.

Модель *4 – самодеятельная.* Эта модель характеризуется высокой ориентацией на содержание труда как результата осознанного выбора профессии и развития способности к данному виду трудовой деятельности, творчеству. Отмечаются высокие количественные и качественные результаты производственной деятельности, сопровождающиеся высокой задействованностью в процессе труда трудового потенциала работника.

Для конструирования модели трудового поведения человека необходимо изучить мотивационную структуру работников.

Так, в зависимости от мотивации труда, коммерческий тип составляет 10-15 % от общей численности сотрудников, для него мало значимы условия труда, но далеко небезразлична величина заработка как вознаграждение за труд. Профессиональный тип (15-17 %) является специалистом своего дела, любит самостоятельность, ему интересна сама работа. Патриотический тип (15-20 %) убежден в своей необходимости, ценит общественное признание. Хозяйственный тип (10-12 %) отличается желанием полномочий и ответственности, не любит, когда вмешиваются в его дела, предпочитает добиваться результатов своими руками. Люмпены (45-50 %) характеризуются низкой ответственностью, малыми трудовыми усилиями, для них важно получать деньги, но не зарабатывать, расчет на «халяву». В силу этих качеств люмпены оцениваются не высоко, не могут обеспечить себя своим трудом, но такой работник удобен и иногда нужен по следующим причинам:

– он сможет работать там, где не смогут работать люди с мотивацией на реализацию;

– выступает за уравниловку и согласен на достаточно низкий заработок, лишь бы другой не получил значительно больше, является оправданием для административного стиля руководства.

В постиндустриальном обществе, с характерными развивающимися наукоемкими технологиями ключевую роль в успешном бизнесе создает меньшинство высокообразованных работников. Поэтому для эффективного конкурентоспособного бизнеса общественно-экономическая система должна обеспечивать совершенно другие условия для таких ее сотрудников.

Усилия экономистов по труду и HR-менеджмента в первую очередь должны быть направлены на обеспечение максимально комфортных условий работы для высокоинтеллектуальных наемных работников. При этом не следует ставить практически невыполнимую задачу создания команды "гениальных" профессионалов. Наибольшая эффективность команды может быть достигнута главным образом за счет адекватного подбора и обеспечения максимальной отдачи от каждого, пусть и не "гениального" работника. Но при этом совершенно ясно, что коллектив предприятия должен быть подобран таким образом, чтобы недостатки и слабые стороны одних сотрудников компенсировались достоинствами и сильными качествами других

Трудовое поведение работника в современной экономической среде во многом связано и с теми изменениями, которые происходят в процессе труда. Изменения в процессе труда – это любые перемены в рабочей среде, приводящие к нарушению состояния равновесия во всей системе организации. Данная ситуация означает необходимость выбора. С одной стороны, роль экономиста и менеджера заключается в *проведении* постоянных организационных изменений, направленных на достижение наилучшего соответствия фирмы и окружающей среды. Следовательно, они обязаны проявлять **проактивность** – предвидеть события, инициировать перемены, стремиться управлять самой «судьбой» организации. С другой стороны, они несут ответственность за *поддержание группового равновесия* в организации и индивидуальных «настроек» ее сотрудников, т. е. предполагается, что их поведение будет носить **реактивный** характер (ответ на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий).



Рис. 3.3.4. Воздействие потребностей на трудовое поведение

Переход к рыночным отношениям принципиально изменяя экономическую природу трудового поведения, требует таких же изменений в системе вознаграждения – не следует сегодня представлять величину заработной платы как источник удовлетворения всех существующих у работника потребностей. Заработная плата для труженика в подавляющем большинстве рассматривается как средство для удовлетворения непосредственных потребностей, а не как средство для накопления.

Раньше в условиях плановой экономики административно-командная система опиралась на работника исполнительного, ориентированного на коллективную ответственность, тяготеющего к консервативным формам трудовой деятельности, не связывающего социальный статус с собственными достижениями

в труде. Примечательной его чертой, кроме низкой продуктивности, является неразвитое подсознание, ориентация на «справедливого» начальника, который обеспечит ему необходимые блага при условии беспрекословного послушания. Ответственность за собственное благосостояние перекладывалась на «верх».

Для эффективно функционирующей рыночной экономики теперь необходим конкурентоспособный работник: ориентированный на максимальные достижения в труде, инициативный и предприимчивый, берущий на себя ответственность не только за свою судьбу, но и за судьбу общего дела, знающий свои права и рассчитывающий, прежде всего на собственные силы. Такой работник обязателен и добросовестен, способен к инновационной деятельности.

Формирование и развитие экономической мотивации, скорее всего, будет ориентировать работников на удовлетворение потребностей человека, способствующих поддержанию биологического существования организма (питание, одежда, жилье, предметы быта, и т.п.), (см. рис. 3.3.5). К иновационным методам стимулирования персонала относятся ориентированные на «соучастие» в собственности и распределении прибыли.

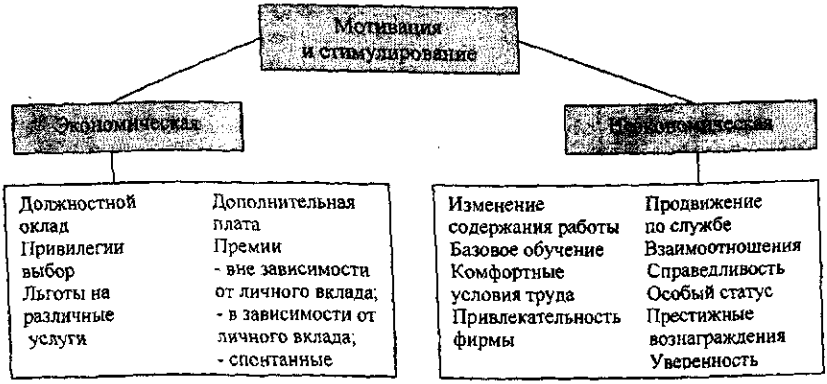


Рис. 3.3.5. Виды мотивации

В частности, для работников – это годовая премия по результатам работы фирмы: если годовая прибыль увеличилась на определенный процент, то работники получают бонус сравниваемой величины, для высшего звена (топ менеджеры) – это опцион на акции.

Неэкономическая мотивация осуществляется с использованием нравственных, моральных и дисциплинарных мотивов, опирающихся на соответствующие ценности и нормы, смысл жизни, ценности личности в трудовой деятельности. Они направлены на удовлетворение духовных потребностей человека и являются более сложными в разработке и реализации, но и более продуктивными, так как способствуют наращиванию личностного потенциала.

В условиях рынка основа взаимодействия участников трудовых отношений – трудовой контракт (договор, согласно ТК), в соответствии с которым происходит обмен ресурсами и правомочиями собственности. Его стороны: работник,

добровольно передающий свою рабочую силу работодателю; работодатель, доверяющий работнику средства и предметы труда для создания продукта или услуги, которые затем реализуются на рынке[14]. Трудовой договор подразумевает достаточно длительные взаимоотношения работника и работодателя, поэтому он не может в полной мере предусмотреть все субъективные и объективные возможности его нарушения. В силу этого регулирующие функции, дополняющие контракт между работником и работодателем, выполняют соглашения между объединениями работников и работодателей, а также государство, которые определяют его общие правовые рамки и экономические параметры.

Контрольные вопросы по главе III:

1. Какова роль и место анализа работы в управлении человеческими ресурсами организации?
2. Прокомментируйте варианты использования должностной инструкции и квалификационных характеристик в процессе планирования человеческих ресурсов организации.
3. Каково распределение ответственности в процессе проведения анализа работы между линейными руководителями и специалистами по персоналу?
4. Предложите возможные схемы проведения анализа работы в Вашей организации.
5. Прокомментируйте процесс анализа работы в конкретной ситуации «Управление по целям».
6. Как соотносятся между собой понятия «человек – индивид – личность». Охарактеризуйте каждое из них.
7. Какие устойчивые черты характеризуют личность?
8. Социализация личности – раскройте суть данного процесса.
9. Раскройте структуру человека как субъекта трудовой деятельности.
10. Охарактеризуйте роль человека в процессе труда и формы его проявления в экономической жизни.
11. В чем состоит роль циклических процессов в жизни человека?
12. Дайте характеристику российскому работнику в условиях рыночной экономики.
13. Чем характеризуется трудовое поведение работника?
14. Что из себя представляет мотивационная структура работника?
15. Как взаимосвязаны экономическое, социальное и трудовое поведение человека?
16. Прокомментируйте качества конкурентоспособного работника.
17. Какие модели трудового поведения Вы знаете? Дайте их характеристику.

[14] Заслуживает внимания рассмотрение заработной платы как арендной платы за использование ресурса, находящегося в собственности работника и передаваемого для использования работодателю. Здесь речь идет не только о продаже рабочей силы, как моментном и возобновляемом акте, а как о длительных отношениях между собственником и арендатором по поводу данного ресурса.

ГЛАВА IV. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

4.1. Рабочая сила и трудовые ресурсы

При описании процесса труда в зарубежной и отечественной литературе используется немало терминов, отражающих роль человека в трудовом процессе: рабочая сила, человеческий фактор, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, интеллектуальный потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал (см. рис. 4.1.1 и табл. 4.1.1).

В начале XX в. люди в процессе труда стали рассматриваться как специфический вид ресурсов, потребляемых общественным производством, а их способность к труду выражалась в основном категориями: на микроуровне – «рабочая сила» и на макроуровне – «трудовые ресурсы»[1].

Обе понимались как совокупность физических и умственных способностей, используемых индивидуумом в процессе производства материальных благ и услуг.

Рабочая сила — это совокупность интеллектуальных, духовных и физических способностей человека к труду, которые приводятся в действие всякий раз для осуществления какого-либо конкретного трудового процесса (трудовой деятельности).



Рис. 4.1.1. Рабочая сила и связанные с ней понятия

[1] Термин «трудовые ресурсы» ввел в начале 20-х годов академик С.Г. Струмилин; он активно применялся в практике планирования и управления производством до 90-х годов XX века.

Таблица 4.1.1.

Развитие представления о человеке как субъекте экономической жизни

Категория	Период активного использования в отечественной науке	Отражаемое представление о человеке	Факторы возникновения
Рабочая сила	XIX в. – настоящее время	Человек как носитель способностей и качеств, которые могут производительно использоваться в процессе труда.	Необходимость обозначения и учета личного фактора производства.
Трудовые ресурсы	20-е гг. XX века – настоящее время	Человек как пассивный объект внешнего управления, планово-учетная единица.	Необходимость измерения показателей процесса воспроизводства рабочей силы в условиях централизованного управления экономикой
Трудовой потенциал	70-80-е гг. XX века – настоящее время	Человек как объект, характеризующийся своими потребностями и интересами в сфере труда.	Необходимость активизации и эффективного использования возможностей, связанных с личным фактором.
Человеческий фактор	Конец 80-х – начало 90-х гг. XX века – настоящее время	Человек – главная движущая сила общественного производства, средство повышения его эффективности.	Общественно-политические условия, необходимость повышения отдачи личного фактора.
Человеческий капитал	Начало 90-х гг. XX века – настоящее время	Человек – объект наиболее эффективных вложений и субъект, преобразующий их в совокупность знаний, умений с целью их последующей реализации.	Признание инструментальной ценности человека и производительного характера инвестиций в его развитие.

В рамках неоклассической теории под «рабочей силой» понимается не способность к труду, а категории населения, т.е. человеческие ресурсы для труда. При этом сторонники неоклассической экономической теории допускают трактовку рабочей силы как способности к труду, подразумевая под ней физическое явление, находящее свое отражение в трудовой потенции человека, его возможностях.

С точки зрения экономистов XIX века «рабочая сила – это способность к труду», а ресурс труд с точки зрения ресурсного подхода – физические и духовные способности, которые могут принять участие в процессе труда или же как вклад рабочей силы в производственную деятельность как в физическом, так и в умственном плане. Даже при первом приближении видно, что жесткого различия в содержании трактовок нет. Иными словами, весь спор – это спор о терминах, скорее в лингвистическом плане, чем в содержательном.

Соединение рабочей силы со средствами производства осуществляется в следующих формах:

– Прямое принуждение к труду, связанное с периодами рабовладельческих и феодальных способов производства. Физическое принуждение, вплоть до убийства, было главным "стимулом к труду".

– Наем работодателем работника, когда последний отделен от средств производства (не является собственником средств производства). Осуществляется купля-продажа рабочей силы (способностей к труду работника) на определенный период по ценам, складывающимся на рынке труда. Эта форма возникает, когда работник становится юридически свободным человеком.

– Прямое и непосредственное соединение рабочей силы со средствами производства, когда работник является собственником средств производства. Эта форма преобладает в фермерских хозяйствах, акционерных обществах, на предприятиях социалистических форм организации (государственных, колхозно-кооперативных).

Таким образом, товарность рабочей силы формируют юридическая свобода собственника рабочей силы и его отчуждение от средств производства[2].

Причиной товарности рабочей является существование собственности на способности к труду и такой категории, как капитал (см. рис. 4.1.2).

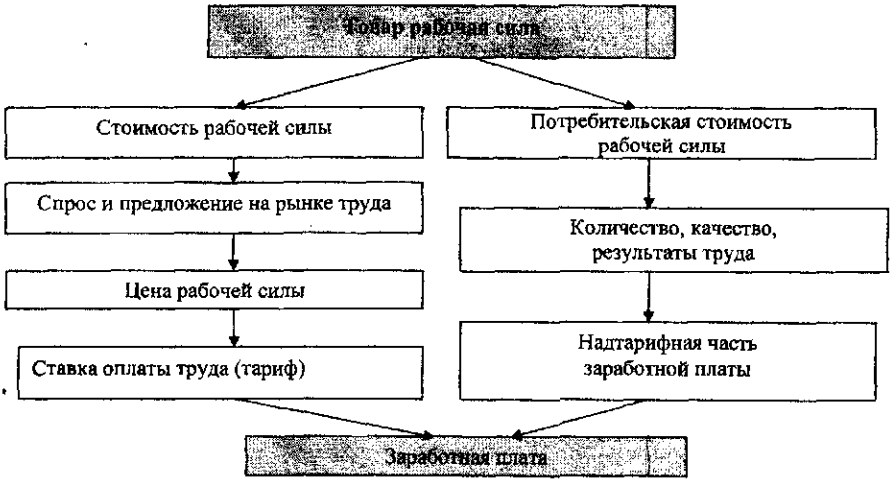


Рис. 4.1.2. Формирование товарности рабочей силы

Особенности рабочей силы как товара заключаются в следующем:

– собственником и носителем (этого товара) является работник. Работодатель не может использовать товар «рабочая сила» таким образом, каким он считает для себя более предпочтительным;

[2] Разработке механизма соединения рабочей силы со средствами производства, соответствующего общественной форме собственности на средства производства, мешало отрицание собственности на рабочую силу, так как от этого оставался один шаг до признания ее товарности.

– рабочая сила – это личный фактор производства, при этом труд – это решающий фактор, а работник – главная производительная сила;

– способность предлагать «рабочую силу» трудовому рынку за определенную плату или доход. Если на рынке труда он не востребован или не продал свою способность к труду, то, как собственнику рабочей силы, ему нет никакой пользы от этого;

– в отличие от всех видов товаров «рабочая сила» проявляется в так называемой полезности этого товара после его купли, когда начинает использоваться работодателем.

Действительным товаром способность к труду становится только тогда, когда будет заключен договор на право использования рабочей силы (договор о найме), когда работник перейдет в категорию занятых, в категорию функционирующей рабочей силы. Функционирование рабочей силы вызывает значительные психофизиологические затраты человеческого организма, которые должны быть восстановлены, а способности воспроизведены и развиты.

В литературе можно встретить такой термин, как **трудотовар** который представляет собой конкурентоспособную рабочую силу. Трудотовар обладает универсальностью (человек может заниматься различными видами деятельности), маневренностью (можно уйти от одного работодателя к другому) и стремлением его владельца к социальной справедливости.

Современная западная наука (имеется в виду ее течение, мейнстрим) товаром, продаваемым на рынке труда, считает труд, который рассматривает в качестве одного из факторов производства[3].

Сомнения в том, что оплачивается рабочая сила, в последние годы все чаще высказываются в отечественной литературе. Это не удивительно: хотя нанимателя и интересуют трудовые возможности работника, но важнее их реализация на практике, т.е. *функционирующая рабочая сила.* Один и тот же потенциал работника может быть реализован совершенно по-разному в зависимости от продуктивности его труда, его мотивации. Все качественные характеристики работника реализуются именно в процессе труда (а могут и не реализоваться).

Трудовую услугу можно рассматривать как товар особого рода, поскольку труд способен создавать блага длительное время (конечно, необходимо восстановление работоспособности, и эта стадия воспроизводства рабочей силы происходит не на рынке труда). Особенностью трудовой услуги является то, что при ее покупке не происходит смены собственника. Действительно, рабочая сила приобретается не во владение, а в пользование; и процесс оказания трудовой услуги нанимателю как раз и представляет собой процесс использования рабочей силы. Следовательно, при заключении трудового контракта можно говорить об отношениях найма (аренды) рабочей силы, при которых величина «арендной платы», т.е. трудового вознаграждения не обязательно жестко фиксируется, а может содержать (и обычно содержит) переменную часть (надбавки,

---

[3] При этом высказывается мысль о том, что необходимость обеспечения максимальной производительности высокообразованной рабочей силы приводит к осознанию, что она уже не является рабочей силой в традиционном понимании этого слова, а представляет собой капитал.

премии), зависящую от качества труда и его результатов. Наем рабочей силы происходит на определенное время и на определенных условиях, поэтому отношения между продавцом и покупателем труда (функционирующей рабочей силы) продолжаются вплоть до расторжения трудового соглашения.

Некоторые учёные считают, что «в момент заключения контракта о найме между работником и работодателем рабочая сила существует еще «in potency», тогда как реальная оплата труда осуществляется уже после ее совершения, когда созданный продукт находится в распоряжении работодателя «de facto». Тем самым существенному испытанию подвергается марксовая теория о том, что труд не может продаваться-покупаться, поскольку его не существовало до появления контрагентов сделки купли-продажи на рынке труда. Таким образом, в действительности продается-покупается не «способность к труду», а сам труд. О таком рынке можно говорить с большой долей условности, учитывая, что многие работники могут выбирать себе альтернативные рабочие места.

Рабочая сила существует в трех формах:

– способности к труду (что работник может делать?);

– личный фактор производства (когда произошло соединение способностей к труду или рабочей силы со средствами производства);

– труд как целесообразная деятельность человека или использование способностей к труду.

Экономическая форма рабочей силы современного общества отражает способ включения работников в процесс производства, осуществляемого в условиях многоукладности экономики и равноправия различных форм собственности.

Отчуждение рабочей силы от индивида и превращение ее в объект купли-продажи, в товар с последующим перевоплощением в переменный капитал – таково социальное предназначение рабочей силы в рыночных условиях.

В своей количественной определенности рабочая сила имеет двойственный аспект:

– численность носителей способности к труду с конкретизацией этого числа по какому-либо качественному критерию, например, профессиональному;

– величина, характеризующая количественную определенность той или иной совокупности (или единичного) функционально значимых качеств (например, работоспособность). Качественная природа личного фактора производства практически независима от общественного способа производства.

Личный (в социальном значении – личностный) фактор – это функционирующая (реализуемая в действии) рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик[4].

Личный фактор производства и рабочая сила соотносятся как целое и частное. Рабочая сила, выражая лишь производственные потенции работника, не может выступать в качестве фактора производства. Им является человек, обладающий способностью к труду (рабочей силой), который осуществляет процесс труда, т.е. включен в процесс производства.

---

[4] Термин «фактор» определяется в словарях как причина, движущая сила чего-либо, т.е. в противоположность термину «ресурс» он подчеркивает активную роль чего-либо, в данном случае, человека.

Рабочая сила как личный фактор имеет ряд особенностей:

- может отказаться от условий труда;
- может уволиться по собственному желанию;
- может менять эффективность труда без связи с его условиями;
- может переучиваться, менять специальность;
- территориально привязан;
- социально неоднороден;
- осознает, что затраты на рабочую силу – предмет переговоров;
- способен бастовать;
- взаимозаменяем с капиталом.

Воспроизводство рабочей силы – это непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня[5].

Воспроизводство рабочей силы выступает составной частью процесса общественного воспроизводства, включающего в себя воспроизводство общественного продукта и экономических отношений. Суть воспроизводства экономических отношений состоит в том, что работник входит в процесс воспроизводства наемной рабочей силой и выходит из него наемной рабочей силой. Другими словами, он не становится собственником средств производства, а продолжает и в последующих циклах воспроизводства продавать свои способности к труду, свою рабочую силу. Еще одна особенность воспроизводства рабочей силы состоит в том, что в отличие от всех остальных товаров она (рабочая сила) не может полностью нормально воспроизводиться только на основе частного дохода, получаемого от продажи фактора труд.

Рабочая сила (РС), или способность к труду воспроизводится, как и любой товар, включая четыре известные фазы: (см. рис. 4.1.3 и 4.1.4).

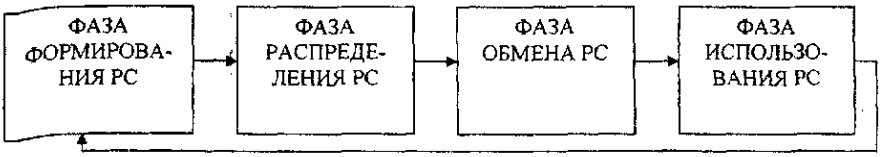


Рис. 4.1.3. Фазы воспроизводства рабочей силы (РС).

Воспроизводство рабочей силы занятых проходит все его стадии. Воспроизводство же рабочей силы безработного, т.е. потенциальной способности к труду, деформировано: стадии распределения, товарного обмена, использования

[5] Это понятие относится как к отдельному человеку, так и к совокупности людей, занятых на основе найма на предприятии, в отрасли, народном хозяйстве, поэтому используется также понятие «воспроизводство совокупной рабочей силы».

отсутствуют, а стадия подготовки, формирования рабочей силы осуществляется в поддерживающем режиме, в неполноценном виде[6].

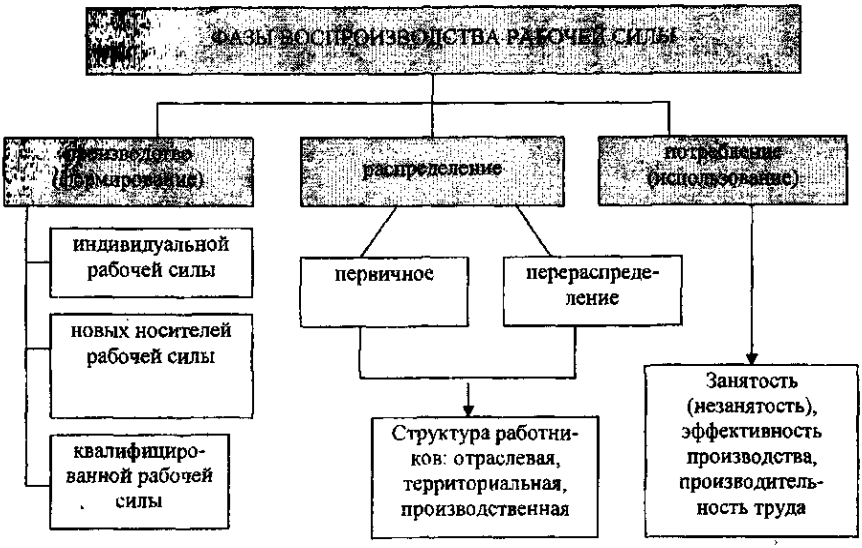


Рис. 4.1.4. Содержание воспроизводства рабочей силы

Процесс производства (формирования) рабочей силы (способности к труду), т.е. подготовки работника, начинается со школы, продолжается в ВУЗах, колледжах, при подготовке на рабочем месте, в институтах повышения квалификации, на стажировках и т.д. Процесс распределения и обмена рабочей силы, как правило, происходит на рынке труда при участии трех субъектов института социального партнерства – работодателей, наемных работников и государства, а также непосредственно на предприятии (это наем, ротация работников, увольнение, обмен рабочей силы на ее цену и т.п.). Потребление (использование) рабочей силы осуществляется непосредственно на рабочем месте, в процессе труда, которое сопровождается производством конкретной общественно полезной продукции, услуг, полуфабрикатов и т.д. Следовательно, процесс труда имеет место только на четвертой фазе воспроизводства рабочей силы – фазе ее использования.

По формам существования рабочей силы процесс воспроизводства выглядит следующим образом:

---

[6] С позиции воспроизводства рабочей силы к рынку труда относятся только стадии распределения и обмена. Однако элементы обмена есть и в других стадиях. Так, при использовании рабочей силы происходит обмен функционирующих способностей (труда) на денежное вознаграждение в форме цены труда (или заработной платы). Этот обмен объективно необходим для постоянного восстановления способности к труду. Следовательно, с позиции воспроизводства рабочей силы можно выделить совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости и использования работников в общественном производстве.

1. Способности к труду (рабочая сила в момент ее формирования). Воспроизводство способностей к труду заключается в их формировании, распределении, обмене и потреблении.

2. Фактор производства (когда рабочая сила соединяется со средствами производства). Характер соединения рабочей силы со средствами производства изменяется со сменой форм собственности на средства производства (государственная, частная). В рыночной экономике соединение рабочей силы со средствами производства происходит путем купли-продажи рабочей силы.

3. Труд (использование способностей к труду в процессе трудовой деятельности). Он материализуется в произведенных работником товарах и услугах.

4. Человеческий капитал (как стоимость рабочей силы, приносящая его собственнику прибыль в виде заработка). Способности к труду становятся человеческим капиталом, когда работник продает свои способности собственнику средств производства в обмен на заработки

Виды воспроизводства рабочей силы приведены на рис. 4.1.5.



Рис. 4.1.5. Виды воспроизводства рабочей силы (ЧЧ – индекс численности работников).

Рабочая сила воспроизводится не только в натуральной, но и стоимостной формах. Произведенная продукция является носителем стоимости рабочей силы. Она переносится на издержки произведенного продукта в меру ее соответствия требованиям общественного производства.

Стоимость рабочей силы включается в издержки производства вместе с материальной формой (труд работника по созданию потребительной стоимости продукта) и ценой рабочей силы. В современной экономике они не совпадают, так

как материальная форма рабочей силы не полностью отражается в издержках производства. Продукция получается низкого качества и является неконкурентоспособной на мировом рынке. Общество не может удовлетворить требования производства в рабочей силе соответствующей квалификации. Разница между сложностью работ и квалификацией работников достигает 15-20 % (сложность работ равна 3,6 разряда, квалификация работников –3,0). У специалистов это различие достигает 30-35 %. Доказательством является то, что большинство российских рабочих не может работать с использованием современной технологии. В некоторых отраслях происходит увеличение разрыва между сложностью технологии и квалификацией работников, что привело к замене механизированного труда на ручной труд, снижению производительности труда.

Что касается цены рабочей силы, то она в полной мере включается в издержки производства. Но ее величина занижается в два-три раза. Как только товар покидает пределы страны, стоимость рабочей силы превращается из абстрактной в реальную. Но если рабочий за свой труд получает лишь половину стоимости свой рабочей силы, он увеличивает прибыль собственника капитала и государства (через налоги).

Этим, в значительной мере, объясняется разница в цене на энергоносители внутри страны, при пересечении границы и в стране их переработки и потребления.

Ориентация проводимых реформ на мировые цены привела к небывалому росту стоимости материальных затрат, в результате чего удельный вес затрат на труд резко упал во многих отраслях промышленности. Рынки товаров и рабочей силы не могли нормально развиваться, а рынок рабочей силы был просто подавлен.

В итоге получилось так, что прежняя система внеэкономического распределения рабочей силы по существу не была заменена новым рыночным механизмом распределения и перераспределения рабочей силы. В стране образовался огромный массив малоподвижной рабочей силы, наследие прежней структуры народного хозяйства, результат предшествующего централизованного распределения рабочей силы, наследие прежней структуры народного хозяйства, результат предшествующего распределения рабочей силы по критериям командно-административной экономики.

Если мы говорим, что заработная плата – это цена труда значит, работодатель обязан включить в ее структуру только затраты, связанные с четвертой фазой воспроизводства (использованием рабочей силы), затраты имевшие место лишь в процессе трудовой деятельности. Если же мы говорим, что заработная плата – цена рабочей силы, то она должна включать в себя затраты и издержки по всем четырем фазам – формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы. Здесь как раз тот случай, когда от теоретических заключений зависит практика формирования заработной платы и ее реальные размеры (см. рис. 4.1.6).

По мнению экономистов, одним из серьезных препятствий на пути к нормальной экономике в странах СНГ является небольшая доля заработной платы в ВВП, что противоречит мировой тенденции. Если в США, Японии, Германии,

Великобритании и других высокоразвитых странах доля заработной платы в ВВП находится на уровне 65–72% , то у нас она в два раза ниже и составляет порядка 30-35 % (с учетом скрытой зарплаты – чуть более 46,0 %).

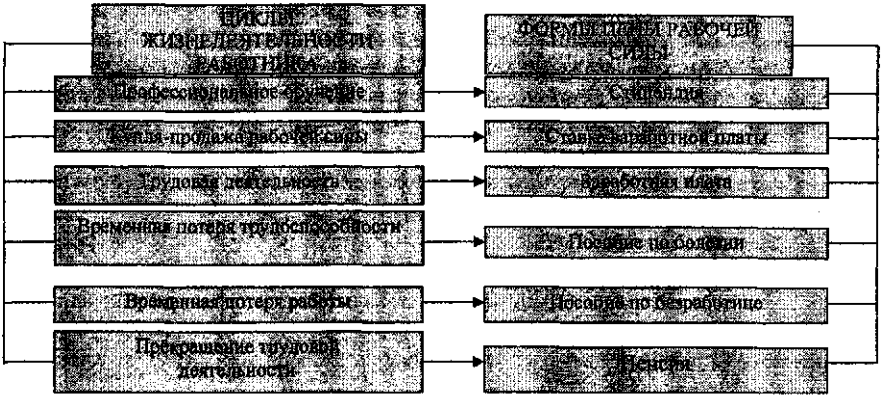


Рис. 4.1.6. Трансформация рабочей силы на различных этапах жизненного цикла

Второе значение понятия рабочая сила – это совокупность носителей способностей к труду – тех людей, которые обладают указанными способностями (в официальной статистике рабочая сила синоним понятия «экономически активное население» – ЭАН).

Понятие «экономически активное население» было введено в терминологию международной статистики труда с 1996 г. При этом под экономически активным понимается часть населения страны, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. В связи с такой трактовкой был выработан экономический подход, отождествляющий трудовую активность с занятостью. Рассмотрение трудовой активности с позиций занятости, в том числе, желания быть занятым в общественном производстве может быть продуктивным при изучении поведения безработного. Однако такой подход не учитывает качественное состояние субъекта, включенного в процесс труда. Следует различать экономическую активность и трудовую активность как понятия и научные категории.

Экономически активное население – это совокупность лиц, потенциально способная участвовать в производстве материальных благ, торговле, оказании услуг и создании потребительских стоимостей, то есть это та часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг с целью получения дохода (иначе, рабочая сила).

По классификации Международной организации труда (МОТ) и с учетом национальных особенностей России население старше определенного минимального возраста (в России – 16 лет), установленного для учета экономически активного населения, подразделяется на три взаимоисключающие категории: занятые, безработные и вне рабочей силы (рис. 4.1.7).

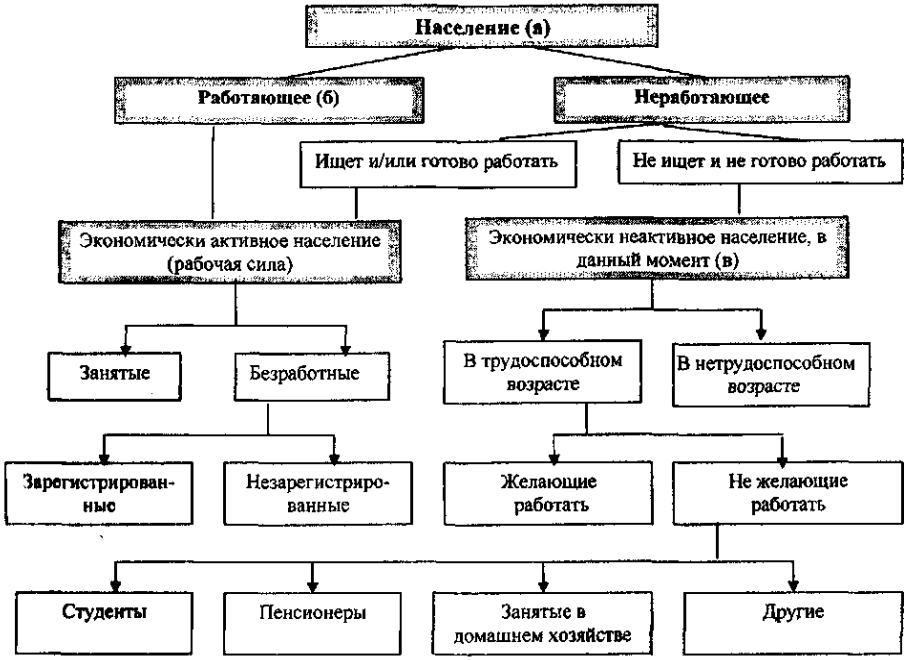


Рис. 4.1.7. Структура населения

Условные обозначения:
а -население трудоспособных возрастов;
б -работающие или временно неработающие;
в - неработающие, включая лиц моложе трудоспособного возраста.

Занятые и безработные составляют рабочую силу или население, активное в данный период, которое характеризует число лиц, образующее предложение рабочей силы в данный момент. Третья категория (лица вне рабочей силы) включает остаточные группы лиц, которые не имеют работы, не ищут и не готовы работать, в том числе лиц моложе трудоспособного возраста, то есть эта группа представляет население, которое в данный момент экономически неактивно. Эту взаимосвязь можно представить так:

Население = Рабочая сила + Лица вне рабочей силы

Рабочая сила = Занятые + Безработные

Другим важным показателем является занятое население – это активная часть трудовых ресурсов, задействованная в общественном производстве[7].

[7] По методологии ООН к нему относятся:
- работающие по найму, в том числе и за границей;
- предприниматели (занятые на собственном предприятии);
- частично занятые студенты и домохозяйки;
- помогающие члены семей (занятые воспитанием детей, уходом за инвалидами и гражданами преклонного возраста).
- ученики, получающие жалование;
- лица свободных профессий;
- военнослужащие;

К занятым относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

– выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или у отдельных граждан, независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за деятельность;

– временно отсутствовали на работе по различным причинам (болезни, отпуска, командировки, переподготовки, забастовки и т. д.); выполняли работу без оплаты на семейном предприятии. Согласно международному определению к "занятым" причисляют всех лиц старше возраста, установленного для измерения экономически активного населения, которые в течение определенного краткого периода (одна неделя или один день) относились к следующим категориям (рис. 4.1.8):

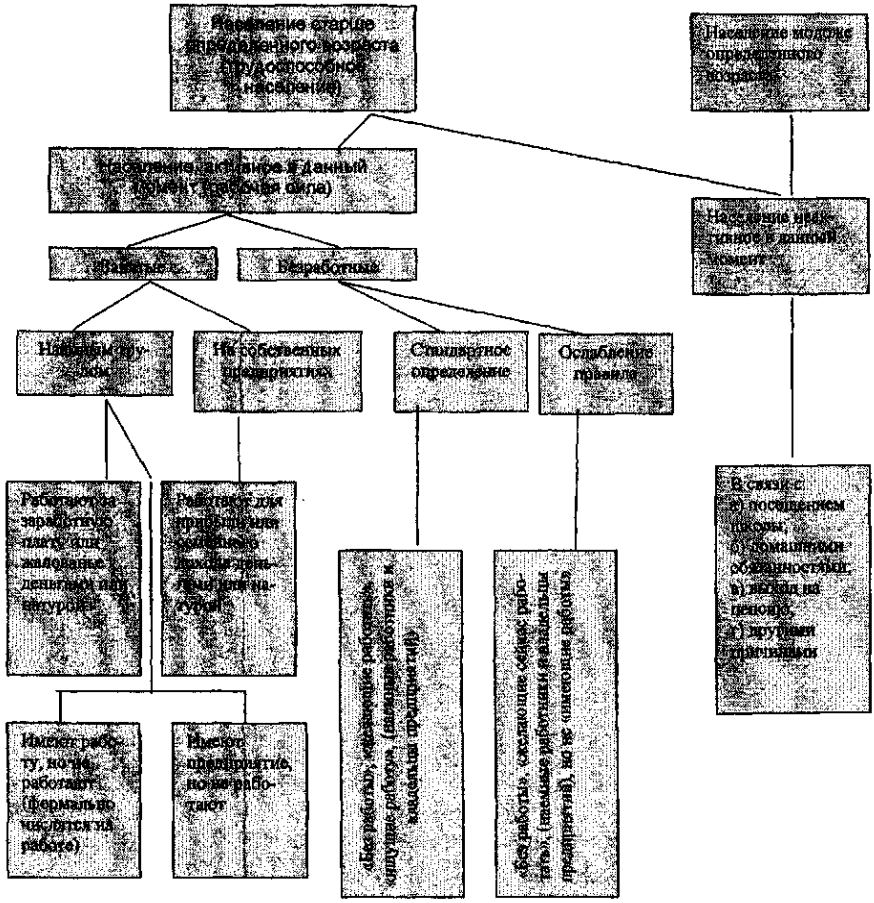


Рис. 4.1.8. Рабочая сила (по методике МКСТ)

занятые по найму – (1) "работающие": лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу за заработную плату или жалование, деньгами или натурой; (2) "имеющие рабочее место, но не работающие": лица, которые уже работали на своем нынешнем рабочем месте, но временно не работают в отчетном периоде, хотя формально сохраняют свое рабочее место;

занятые на собственном предприятии – (1) "работающие" лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу для получения прибыли или семейного дохода деньгами или натурой; (2) "имеющие предприятие, но не работающие": лица, имеющие предприятие, будь то фирма, ферма или предприятие обслуживания, которые временно в течение отчетного периода не работали по той или иной причине.

В международных стандартах далее уточняется, что для рабочих целей под понятие "определенная работа" подпадает работа в течение не менее одного часа.

Разграничение работы по найму и работы на собственном предприятии призвано подчеркнуть, что занятость - это не только работа за заработную плату или жалованье, но также работа для получения прибыли или семейного дохода, включая производство для собственного потребления, о чем говорилось выше. Такой подход позволяет также прибегнуть к соответствующим терминам для обозначения обоих типов занятости. Однако это разграничение не позволяет судить о статусе занятого.

Занятость является важным критерием развития рынка труда, поскольку она (занятость) – это результат (состояние), который имеет человек на рынке труда (занятость/незанятость).

Экономически не активное население (ЭНАН) – это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы, а именно (см. табл. 4.1.2):

1) часть населения в трудоспособном возрасте

- учащиеся и студенты, обучающиеся в дневных учебных заведениях и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми,
- больными, родственниками и т.п.;
- лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
- лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода;

2) часть населения, не входящего в состав трудовых ресурсов

- лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по потере кормильца) и не занятые никакой деятельностью;
- инвалиды, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью.

Сравнение категорий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население» показывает, что они не совпадают (см. рис. 4.1.9).

Поворот нашей страны от командно-административной экономики к рыночной, к свободному труду и запрету труда принудительного, провозглашенных Конституцией, делает бессмысленным использование понятия «трудовые ресурсы» в его прежнем содержании.

Таблица 4.1.2.

Категории населения и их включение в экономически активное и экономически неактивное в зависимости от рода труда

№ категории	Характеристика категории	Традиционный труд	Интеллектуальный труд
1	Учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры)	Исключается из рассмотрения полностью	Включается в рассмотрение полностью
2	Лица, получившие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получившие пенсии из-за потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста	–	Включается в рассмотрение частично. Например, пенсионеры, художники, изобретатели
3	Лица, получившие пенсии по инвалидности (1, 2, 3 группы)		Включается в рассмотрение частично, например, слепые музыканты
4	Лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками		Включается в рассмотрение в большом объеме
5	Отчаявшиеся найти работы, т.е. лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут работать		Исключается из рассмотрения полностью
6	*Асоциальные личности, не желающие работать*		
	Лица, которые живут за счет ранее накопленного богатства (рантье)		Отсутствуют единые представления
8	Другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода		*Исключается из рассмотрения полностью*

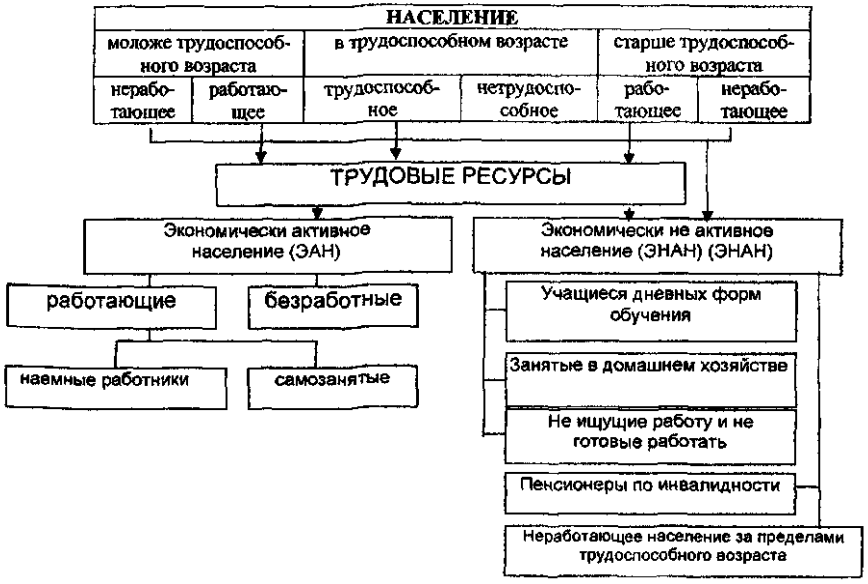


Рис. 4.1.9. Население и трудовые ресурсы

4.2.Человеческие ресурсы

Начиная с 1990-х гг. для выражения нового взгляда на роль человека в Узбекистане используется понятие «человеческие ресурсы». Введение новой категории отражает современное представление о том, что профессиональные знание, опыт, творческие и предпринимательские способности работников обеспечивают организации, как и другие виды экономических ресурсов, прибыльность и конкурентные преимущества.

Подход к людям как к ключевому стратегическому ресурсу означает отказ от представлений о рабочей силе как о «даровом богатстве» и признание необходимости инвестиций, целевых долгосрочных капиталовложений в развитие человеческих ресурсов для процветания организации.

Современные человеческие ресурсы организации представляют собой сложное многоструктурное образование, отражающее их качественные и количественные характеристики.

Количественные характеристики выражаются той численностью работников, которая требуется для решение задач деятельности организации. В настоящее время организации самостоятельно определяют количественную потребность в персонале, используя различные методы: статистические, экспертных оценок, расчета по времени трудового процесса, по нормам обслуживания, по рабочим местам и т.д.

В современных условиях ускорения научно - технического прогресса, инноваций, информатизации и интеллектуализации бизнеса возрастает значимость качественных характеристик, которые выражают сущностные свойства и способности работников как личностей: их знания, умения и навыки, ценности, потребности, нравственные качества.

Качественные характеристики персонала можно подразделить на три основные группы:

- психофизиологические;
- квалификационные;
- личностные.

Качественные характеристики персонала формируются в виде социально-демографических и профессионально-квалификационных структур, отражающих соотношения различных групп работников в организации для оценки их соответствия поставленным целям.

Развитие менеджмента человеческих ресурсов шло в какой-то степени параллельно с развитием европейской цивилизации. Так, движение за демократию в Европе, характерное для второй половины 60- и 70-х годов, покончило с тезисом о том, что создание хорошего рабочего климата само собой приведет к наилучшим результатам. Тогда стали рассматривать организацию как сплетение интересов различных групп. Многие формы участия сотрудников в процессе организации труда и выработке решений (например, рабочие совещания и советы предприятия) получили широкое распространение.

После экономического кризиса 80-х годов наступил новый период. Социальные расходы стали для многих предприятий и организаций обременитель-

ными. Вновь приоритетными становятся собственно процесс производства и поиск путей получения наибольшей прибыли. Этот подход назвали "новая деловитость" или "новый деловой подход". В действительности это означало, что социальные аспекты организации труда были оттеснены на задний план. Под требованиями вернуться назад, "к основам" подразумевалось, что свертываются все виды деятельности, которые не имеют прямого отношения к производственному процессу.

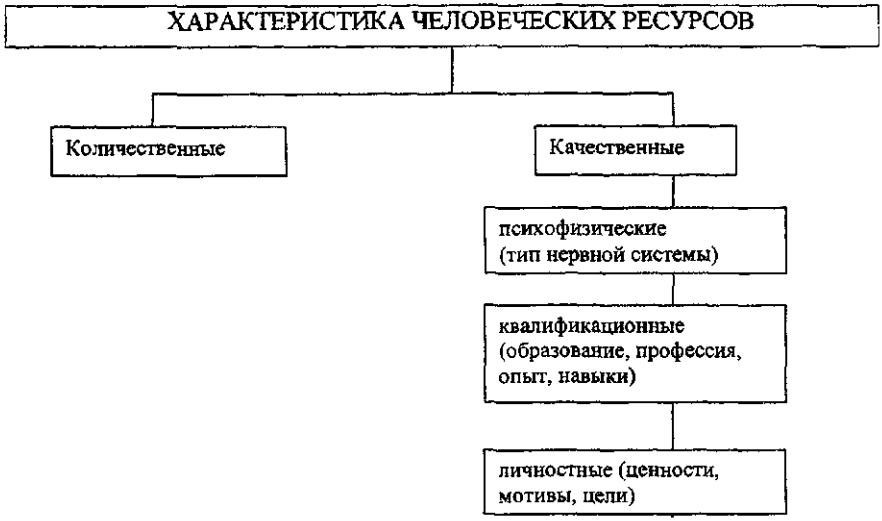


Рис. 4.2.1. Человеческие ресурсы в организации

Однако открытия и наработки школы человеческих отношений — стимулирование труда путем привлечения сотрудника к управлению делами организации как условие мотивации труда и т.п. – не исчезли. И в основном потому, что различные исследователи этого периода обратили внимание на роль внутриорганизационной коммуникации персонала. **Десятилетие 80-х** было отмечено открытием значения организационной культуры как мощного инструмента управления, особенно эффективно используемого японцами. Было обнаружено, что главный потенциал и в то же время главная опасность для прогрессивных изменений кроется в человеке, точнее — в его сознании, культуре, в том числе в культурных стереотипах поведения в организации.

Тема организационной культуры — центральная проблема исследования теоретиков американского менеджмента Т.Питерса и Р.Уотермана "В поисках совершенства". Авторы обобщили и проанализировали систему норм ценностей персонала государственных учреждений, которая может придти на смену традиционной и выявили, что организационная культура, человеческий фактор являются важнейшими стратегическими элементами успеха. Публикация книги в 1982 г. послужила широкому распространению термина "менеджмент".

По мнению специалистов, в отличие от всех других видов ресурсов, используемых на предприятии, человеческие ресурсы обладают важной особенностью. Это «живые ресурсы», наделенные сознанием и результаты их использования носят вероятностный характер. Это означает, что зачастую не представляется возможным оценить заранее, какая именно будет отдача от каждого конкретного человека или рабочей группы. В деятельности человека силен духовный, нематериальный аспект, поэтому к таким ресурсам нужен индивидуальный подход.

Такая непредсказуемость результатов и трудности формализации связаны с тем, что поведение человека зависит от огромного количества разнообразных факторов. Среди них можно выделить следующие:

- социальные;
- экономические;
- политические;
- психологические.

По мнению зарубежных учёных в процессе выработки и реализации кадровой политики органы государственной власти и управления промышленно - развитых стран уделяют особое внимание формированию социального капитала, прежде всего потому, что он обеспечивает решение важнейшей задачи – полноценной реализации человеческого потенциала, потенциала профессионалов, или, как еще принято называть, ***человеческого капитала или человеческих ресурсов, посредством управления персоналом.***

Управление человеческими ресурсами это процесс целенаправленного воздействия на субъект управления, который обеспечивает воспроизводство, качественное и рациональное использование человеческих ресурсов.

В Узбекистане термин «Управление человеческими ресурсами» впервые появился в научной литературе по управлению трудовым потенциалом в 1990 годы. На государственном уровне после независимости Узбекистана этот термин стал использоваться в области социальной политики.

В 2000 году были защищены докторские диссертации связанные с социальным управлением и управлением человеческими ресурсами, где было отмечено, что общая трудоспособность предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных и иных качеств, определяющих его способность к труду вообще, не требующей специальной подготовки. Особая роль в развитии общей трудоспособности принадлежит государству.

По мнению Питер Ф.Друкера[8] человеческие отношения, вторая из двух господствующих теорий управления работниками и работой, начинается с совершенно правильной основополагающей концепции: *люди хотят работать;* управление работниками — это дело менеджера, а не специалиста по персоналу. Поэтому концепция "человеческих отношений" не превратилась в набор не связанных между собой видов деятельности. Она также покоится на глубинном знании — в кратком виде его можно сформулировать так: нельзя нанять на работу "только рабочие руки".

---

[8] Питер Ф.Друкер. Практика менеджмента М., Спб., Киев. Изд. дом, «Вильямс», 2006.

"Человеческие отношения" признают, что человеческий ресурс — это специфический вид ресурсов. Они утверждают это в противовес механистической концепции человеческой природы, в основе которой лежит представление о человеке как о механизме, который реагирует только (и автоматически) на материальные стимулы.

«Эффективное управление «человеческими ресурсами» к 2000 голам выдвигается в число критических факторов экономического успеха. В недалеком прошлом конкурентная борьба была сосредоточена в области технического прогресса, развитие инновационной деятельности совершенствования технологий, организационных структур, маркетинга, послепродажного обслуживания. Но сущность бизнеса определяют прежде всего люди. Люди в организации – вот то, что отличает нашу компанию от конкурентов. Каждый работник выполняет свою функцию и объединяет усилия с другими в достижении общих результатов. Ключевой составляющей нашего бизнеса сегодня является управление кадрами. Оно обеспечивает благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественного признания своих достижений. В будущем линейные руководители должны принимать на себя большую ответственность за повышение квалификации кадров, вовлечение персонала в достижение целей компании»[9].

Одна из наиболее интересных и известных попыток использования теории человеческого капитала на корпоративном уровне – концепция «анализ человеческих ресурсов» - АЧР (Human Resources Accounting), предложенная Эриком Флэмхольцем еще в начале 60-х годов.

Возникновение АЧР связано с появлением интереса к персоналу как к важному ресурсу организации, в использовании которого скрыты значительные резервы. Любой ресурс характеризуется экономической эффективностью его использования. Поэтому необходимо было разработать инструменты, позволяющие менеджерам эффективнее использовать свой персонал, оценить эту эффективность и привести ее к общей для других видов ресурсов денежной оценки. Существовавшая тогда и существующая сейчас система учета не позволяет рассматривать персонал как объект для инвестиций. Так, приобретение обычного компьютера за пару тысяч долларов будет рассматриваться как увеличение активов компании, а затраты в несколько десятков тысяч долларов на поиск высококлассного специалиста – как единовременные расходы, снижающие прибыль в отчетном периоде.

В своих первых работах Э.Флэмхольц указал три основные задачи АЧР:

1) предоставить информацию, необходимую для принятия решений в области управления персоналом как для менеджеров по персоналу, так и для высшего руководства;

2) обеспечить менеджеров методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия конкретных решений;

---

[9] Грачев М.В. Суперкадры. М.: Дело, 1993. С.10.

3) мотивировать руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а скорее, как об активах, которые следует оптимизировать.

Итак, можно сказать, что АЧР – это процесс выявления измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим решения в организации.

4.3. Персонал и кадры

Кадры являются важнейшей функциональной подсистемой предприятия и представляют собой ценнейший ресурс инновационного развития. Обладая особыми стратегическими и оперативными функциями, человеческий фактор играет центральную роль в интеллектуализации и информатизации производства.

Между тем долгие годы в условиях командно-административной системы управления отделы кадров на отечественных предприятиях рассматривались как вспомогательные или посреднические службы, имевшие дело, в основном, с инструкциями и приказами, с ведением и хранением личных дел работников.

Противоречия между массовым традиционным производством и непреложностью инновационного развития обострились при переходе к рыночным отношениям. Это обстоятельство потребовало перестройки всей системы управления кадрами и отношений к человеческому ресурсу.

В странах с рыночной экономикой (США, Западная Европа, Япония) рождение, востребованность и имплантация кадрового менеджмента как вида профессиональной деятельности в структуры управления наиболее активно происходили после окончания второй мировой войны.

Если мы обратимся к истории, то увидим, что в становлении и определении кадрового менеджмента как профессиональной деятельности на протяжении XX столетия достаточно четко выделяются периоды, связанные с выдвижением принципиально новых идей, доктрин и подходов в кадровой работе. В период между Первой и Второй мировыми войнами, апеллируя главным образом к опыту развитых стран Запада, обычно говорят о двух основных подходах в работе с персоналом:

- доктрине научного управления или научной организации труда;
- доктрине человеческих отношений.

Первая доктрина акцентировала внимание на использовании методов оптимизации организационных, технических и социальных компонентов производственных систем. Вторая доктрина стремилась раскрыть значение морально-психологических и социально-организационных факторов в эффективном функционировании персонала организаций. Гуманизация трудовых отношений, вовлечение работников в обсуждение вопросов, касающихся их производственной деятельности, использование позитивных эффектов групповой самоорганизации — таковы ее важнейшие принципы. Ее реализация впервые придала наемному работнику статус (хотя и неравноправного) партнера во взаимоотношениях с менеджером и хозяином предприятия, когда необходимо было урегулировать социальные и трудовые вопросы.

Примечательно, что коллективистская по своей природе идеология профессионализма, свойственная массовым профессиям, к середине 50-х гг. стала тормозом на пути научно-технического прогресса, поскольку широкое внедрение технических нововведений вытесняло массовый малоквалифицированный труд.

Стимулирование индивидуального профессионального развития за счет включения механизмов личной заинтересованности и персональной ответственности — такова специфика нового подхода в кадровом менеджменте, получившего распространение в развитых странах в 60-70-е гг. Его применение, в конечном счете, было нацелено на то, чтобы повысить деловую активность всех работников и сделать предприятие более конкурентоспособным.

Однако ориентация на потребительскую мотивацию работника, гипертрофия эгоистической морали вели к ухудшению морально-психологического климата организации, снижая в целом эффективность ее деятельности. Поэтому в качестве противоядия обоснованным выглядел возврат (в несколько измененной форме) к коллективистским ценностям, обеспечивающим здоровую атмосферу в организациях, где работники, объединяемые во временные и постоянные рабочие группы, занимаются сложноорганизованной совместной деятельностью. В условиях глубокого структурного кризиса 70-х гг. создание оптимальной, с точки зрения решения, как правило, неординарных проблем, формы организации для таких рабочих групп стало самоценной задачей. Социальное и культурное творчество самих работников, их непосредственное участие в самоорганизации и самоуправлении совместной деятельностью, взаимный контроль, взаимопомощь и взаимозаменяемость, понимание общих ценностей и целей, определяющих поведение каждого члена команды, коллективная ответственность за результаты и высокую эффективность работы, всемерное развитие и использование индивидуального и группового потенциалов — таковы слагаемые нового подхода в кадровом менеджменте 80—90 гг.

Таким образом, можно говорить о четырех основных подходах в кадровом менеджменте, сложившихся в XX веке:

- доктрина научной организации труда;
- доктрина человеческих отношений;
- доктрина контрактации индивидуальной ответственности;
- доктрина командного менеджмента.

Отечественная управленческая практика в условиях перехода к рынку стала одной из первых сфер деятельности, где востребованность в профессиональных возможностях конкретного человека и персонала организации в целом чувствуется особо остро. Это связано с тем, что управление в настоящее время, особенно в социуме, все больше обретает характер искусства и профессионального вида деятельности. Следовательно, следует относиться серьезно к профессиональным возможностям человека и профессиональному потенциалу организации, этого требует сама жизнь.

Анализ практики управления персоналом показывает, что в настоящее время уже только наличие самого факта в организации, определенного количества профессионалов, является недостаточным условием их высокоэффективной деятельности. Так же как высококлассные музыканты оркестра для того, чтобы со-

вместно исполнить музыкальное произведение нуждаются в дирижере, так и для реализации потенциала профессионалов в организации нужен дирижер и своя партитура, которые и призваны создавать специалисты по кадровому менеджменту. Ее хорошо должны знать и понимать руководители всех уровней управления, чего нельзя сказать об этом в настоящее время. Примечательным здесь является высказывание российского ученого в области менеджмента, профессора Л.И.Евенко: «Наблюдая за предприятиями и организациями, которые добиваются успеха в сегодняшнем мире, мы все больше убеждаемся, что в реальном управлении фигура ученого, эксперта, пожалуй, не так важна, как фигура руководителя, владеющего таинствами управления как искусства в силу своих личных качеств, таланта, опыта, навыков и здравых суждений. Соединение таланта и научного знания в этой области даёт синергетический эффект, умножая способности добиваться нужных результатов на практике. Сделать все, чтобы на поверхность реальной экономической жизни поднялись настоящие таланты в области бизнеса, менеджмента, предпринимательства, чего бы это не стоило — вот путь спасения в условиях рынка»[10].

К большому сожалению, нынешняя управленческая среда, подавляющее большинство руководителей и специалистов кадровых служб не способны эффективно управлять профессиональным потенциалом персонала организации. Для этого требуется высокий уровень профессионализма в области кадрового менеджмента. На многих отечественных предприятиях человек до сих пор рассматривается всего лишь как «винтик» экономической системы, как экономический ресурс. Медленно уходит в прошлое технократическое отношение к человеку-профессионалу. В кадровых службах до сих пор профессионалами занимаются "инженеры по кадрам".

За последние 40-50 лет кадровый менеджмент, как социальное явление, приобрел свою структуру. И его следует рассматривать как минимум в трех аспектах: как вид профессиональной деятельности, как социальный институт и как область научных исследований, призванных реализовать стратегию общества по воспроизводству и востребованности потенциала человека. Эта стратегия выражается в государственной кадровой политике государства, одним из важнейших механизмов которой выступает управление персоналом.

В эволюции теории и практики кадрового менеджмента можно выделить фазы, связанные с адаптацией, как новых технологий менеджмента, так и специфических подходов в кадровой работе. Но прежде, чем рассмотреть особенности деятельности кадровых служб, установим различия между двумя направлениями кадрового менеджмента: управлением человеческими ресурсами и управлением персоналом.

Рассмотрим мнения ученых и специалистов, занимающихся этой проблематикой. «До последнего времени само понятие «Управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Правда, система управления каждой организации имела функциональную подсистему управления кадрами и со-

[10] Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – С. 11

циальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений»[11].

Аналогичное мнение высказывает исследователь Г.Н. Войникова в научных работах по управлению персоналом. «Долгое время управление кадрами в нашей стране находилось как бы в тени... Этот аспект управления представлялся не особенно актуальным. Однако признание ключевой роли во всех процессах экономики человеческого фактора, по-новому определяет роль кадровой службы на предприятиях и в организациях».

«Управление персоналом – это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, входящий в определенные социальные группы. Современные концепции управления персоналом базируются, с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений».[12]

«Управление персоналом – это комплексная прикладная наука об эффективных формах и методах воздействия на человеческий фактор организации»[13].

«Деятельность по управлению персоналом – целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условии развития организации»[14].

М.Х. Мескон., М. Альберт., Ф. Хедоури вопросы управления персоналом выделяют в самостоятельный раздел в рамках темы «Обеспечение эффективности деятельности организации». Здесь процесс управления персоналом разбивается на этапы в отличие от направлений и задач, представленных в других источниках. При этом под этапами понимаются: планирование трудовых ресурсов; набор персонала; отбор персонала; определение заработной платы и льгот; профориентация и адаптация; обучения персонала; оценка труда; перемещения персонала; продвижение по служебной лестнице. Взаимосвязанное решение этих вопросов в рамках организации образуют систему управления персоналом предприятия.

Президент школы международного менеджмента Г.М. Озеров, имеющий опыт обучения нескольких тысяч руководителей и специалистов, полагает, что управление персоналом должно базироваться на следующих принципах:

1. Человек – основа корпоративной культуры.

2. Управление должно осуществляться на трех уровнях: высшее руководство, среднее руководство и нижнее звено.

3. Эффективность как критерий успеха организации заключающаяся в достижении целей с оптимальным использованием ресурсов и максимизации прибыли.

4. Взаимоотношения как критерий успеха организации. Принцип «клиент прежде всего» более предпочтителен, чем «иерархия прежде всего».

---

[11] Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учеб.для вузов. - М., 1997. – С. 123.
[12] Егоршин А.П.Управление персоналом: Учебник для вузов -.ННовгород: НИМБ, 2001.
[13] Макарова И.К.Управление персоналом: Схемы и комментарии. - М.: Юриспруденция, 2002.
[14] Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л. Ереминой - .М.: ЮНИТИ, 2001.

5. **Качество как** критерий эффективности. Необходимо работать с пятью взаимосвязанными подсистемами качества: личное качество, качество команды, качество продукта, качество сервиса и качество организации.

6. Команды как критерий успеха организации.

7. **Обучение** – ключ к развитию и переменам и неотъемлемая часть жизненно важного процесса продвижения организации.

Г. Десслер рассматривает такие проблемы по управлению персоналом, как, во-первых, вербовка и размещение (анализ работы, планирование потребности в персонале и его пополнении, испытание и отбор (тестирование), интервьюирование кандидатов); во-вторых, обучение и развитие (ориентация и обучение, подготовка менеджеров, управление качеством и производительностью, оценка исполнения, управление карьерой).

У. Бреддик в своих исследованиях выделяет такие проблемы: планирование и отбор трудовых ресурсов (предложение на рынке труда, набор кадров, квалификационные требования к персоналу, рекламирование работы, тесты, собеседование); подготовка кадров (анализ потребностей обучения, стили и методы обучения); оценка производительности (в т.ч. аттестация); повышение квалификации и профессионализма руководящих кадров.

В.В. Травин и В.А. Дятлов обращают внимание на формы и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала, а также на основные направления изменения работы кадровых служб в современных условиях.

Такие авторы, как А.Р. Алавердов, В.А. Дятлов, Э.Е. Старобинский также рассматривают в качестве объекта управления персонал предприятия.

Исследователи в области управления Ю.Г. Одегов и П.В. Журавлев рассматривают два основных подхода к решению проблем персонала, основывающихся на определении существа таких двух понятий, как «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом». При этом под «управлением человеческими ресурсами» в первом подходе понимаются стратегические аспекты решения проблемы, включая вопросы социального развития, а во втором – государственное регулирование отношений в области труда и занятости. Под «управлением персоналом» в первом подходе подразумевается оперативная работа с кадрами, а во втором – трудовые отношения на уровне предприятия.

«Подлинная революция в кадровой работе была вызвана применением после Второй мировой войны идей системного подхода в менеджменте. Становление системного менеджмента обусловило возникновение принципиально новой технологии кадрового менеджмента — управление человеческими ресурсами».[15]

Более того, эти же авторы сформулировали ряд отличий концепций управления человеческими ресурсами от управления персоналом, которые обобщены нами в табл. 4.3.1.

В США и Западной Европе в настоящее время все больше говорят не просто об управлении персоналом компании, а о стратегическом управлении человеческими ресурсами, которое является, по сути, третьим поколением в эволюционном развитии служб персонала.

[15] Управление персоналом: Учебник для вузов. /Под ред. Базарова Т.Ю., Ереминой Б.Л. - М: ЮНИТИ, 2001.

Таблица 4.3.1.

Основные отличия концепции управления человеческими ресурсами и концепции управления персоналом

Концепции управления человеческими ресурсами	Концепции управления персоналом
Ориентация	
на потребность организации в рабочей силе	на нужды работников
Приоритеты	
результаты функционального анализа имеющихся и проектируемых рабочих мест	существующий кадровый потенциал предприятия
Кадровая политика	
активная	пассивная и реактивная
Ответственность за реализацию кадровой политики	
руководство плюс линейные менеджеры	руководство
Ориентация системы кадрового менеджмента	
на индивидуалистические ценности	на коллективистские ценности
Финансовый аспект	
увеличение инвестиций, направленных на профессиональный рост работников и улучшение качества условий труда	экономия издержек и как следствие – отсутствие долговременных инвестиций
Акценты	
внимание на управленческий персонал	внимание на рядовых работников
Корпоративная культура	
сильная и адаптивная	слабая и стабильная

К первому поколению относятся обычные отделы кадров, выполняющие исключительно административные функции. Ко второму — функциональные службы персонала, которые помимо административных, выполняют также функции развития персонала (привлечение, отбор, обучение, ротация, развитие карьеры и т.п.). Если же мы имеем дело с управлением человеческими ресурсами, ко всем вышеперечисленным функциям добавляется еще одна — стратегическая.

Если до этого кадровая работа была функцией линейных руководителей различного уровня и ранга, а также работников (и руководителей) кадровых служб, занимающихся учетной, контрольной и распорядительской (администраторской) деятельностью, то возникновение управленческой (штабной) функции, связанной с обеспечением должного уровня кадрового потенциала организации, существенным образом расширило диапазон задач и повысило значение этого направления менеджмента. Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как системы — не только функционирующей, но и развивающейся, — на основе которых сформировался новый подход в кадровом менеджменте — управление человеческими ресурсами.

«Управление человеческими ресурсами — это особый подход к управлению людьми в компании, нацеленный на достижение конкурентных преимуществ пу-

тем стратегического размещения квалифицированного и лояльного персонала, использующий целостный набор культурных, структурных и кадровых техник».[16]

Такие исследователи как, Б.М. Генкин, Н.М. Токарская, Н.Г. Солодова определяют в качестве базового объекта управления также человеческие ресурсы.

Автор Л.Л. Морозова считает что, «любая проблема управления – это проблема управления человеческими ресурсами»[17].

Современный классик управления персоналом М. Армстронг описывает управление человеческими ресурсами как «высшую точку управления персоналом»[18].

Итак, основными характеристиками управления человеческими ресурсами являются:

– обязательное вовлечение менеджмента в стратегию, процессы, кадровую политику работы с людьми в компании;

– интеграция кадровой политики в бизнес-стратегию;

– развитие приверженности компании — как основная цель управления людьми в компании;

– тщательный отбор и профессиональный рост персонала.

Таким образом, различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами большинством авторов рассматриваются скорее как вопрос расстановки акцентов и разницы подходов, чем различия по существу **(один из выводов анализируемых концепций).**

Однако с нашей точки зрения одни и те же понятия на каждом из уровней рассмотрения проблемы могут иметь различную интерпретацию в зависимости от специфики соответствующего этапа. С этих позиций проанализируем существующие на западе три основные модели кадрового менеджмента[19]:

1) менеджер по персоналу как попечитель своих работников, заботящийся о здоровых условиях труда и благоприятной морально-психологической атмосфере на предприятии. Эта патерналистская модель восходит к социал-реформистским идеям конца XIX — начала XX вв. и нашла свое органическое воплощение в многочисленных вариациях доктрины человеческих отношений;

2) менеджер по персоналу как специалист по трудовым договорам (контрактам), включая коллективные договоры. В больших организациях, использующих массовый низкоквалифицированный труд, у него двоякая роль: осуществление административного контроля над соблюдением наемными работниками условий трудового договора, учет должностных перемещений; регулирование трудовых отношений в процессе переговоров с профсоюзами. Выполнение этих функций требует, как правило, юридической подготовки, которая обеспечивает менеджеру по персоналу довольно высокий статус в организации;

3) менеджер по персоналу как инноватор кадрового потенциала организации, играющий ведущую роль в разработке и реализации долговременной стра-

---

[16] Джон Сторей. Управление человеческими ресурсами. - 1995.

[17] Морозова Л.Л. Квалификационные характеристики должностей работников предприятий торговли. Практ. рук.: АКТИВ, 1998.

[18] Armstrong M. Human resource management practice., 1996.

[19] Hyman J., Mason B. Managing employee and participation. — L. etc.: Sage, 1995. — VIII.

тегии корпорации. Его миссия — обеспечить организационную и профессиональную согласованность составляющих кадрового потенциала корпорации. Он входит в состав ее высшего руководства и имеет подготовку в такой области управленческого знания, как управление человеческими ресурсами.

Существенное отличие последней модели от двух предыдущих, традиционных, явное. Однако для отечественных кадровых служб, пока еще только овладевающих технологиями кадрового менеджмента, различие между традиционными методами управления персоналом и инновационной методологией управления человеческими ресурсами в известной степени носит умозрительный характер. Поэтому обратимся к анализу зарубежного опыта, чтобы рельефнее очертить достоинства и недостатки этих двух направлений кадрового менеджмента.

Хотя различия внутри национальных традиций управления персоналом весьма велики, можно выделить ряд общих характеристик этой практики кадрового менеджмента, сложившихся и получивших распространение в XX столетии в корпорациях развитых стран.

1. Широкое разнообразие существующих подходов в управлении персоналом, обусловленное (в том числе, историческими) различиями в национальном, институциональном и организационном контекстах, привело к тому, что ни единого корпуса профессионального знания, ни общей профессиональной идеологии этой управленческой дисциплины до сих пор так и не сложились.

2. Кадровая работа традиционно находилась на периферии внимания руководителей корпораций. Маргинальная роль специалистов по управлению персоналом определялась тем, что они выполняли функции советников при руководстве и не несли непосредственной ответственности за разработку и реализацию стратегии организации. А финансовые и производственные соображения, как правило, всегда брали верх над предложениями кадровых работников, идущими вразрез с общей стратегией корпорации.

3. Управление персоналом трактовалось как деятельность, для которой не требуется специальной подготовки; в отличие от других управленческих специальностей в ней можно было довольствоваться соображениями здравого смысла, да и существовало мнение, что любой опытный руководитель вполне мог справиться с функциями менеджера по кадрам.

4. Отсутствие специализированной профессиональной подготовки и соответствующей профессиональной квалификации снижало авторитет кадровых работников в глазах линейных менеджеров и руководителей корпораций.

Поскольку управление человеческими ресурсами складывалось в рамках парадигмы контрактации индивидуальной ответственности, то эта технология изначально противостояла коллективистским (плюралистическим, т. е. учитывающим различие интересов работодателей, менеджеров и рядовых работников, по терминологии британской школы управления персоналом) подходам. Однако управление человеческими ресурсами нельзя однозначно относить и к числу унитаристских подходов, проповедовавших единство интересов всех работников корпорации.

В этом направлении кадрового менеджмента за его более чем сорокалетнюю историю можно выделить два подхода. Во-первых, рационалистиче-

ский, когда высокая степень адаптируемости фирмы к конкурентной среде обеспечивается гибкостью форм контрактации персонала, интенсификацией труда высококвалифицированных работников и участием работников в распределении прибылей. Во-вторых, гуманистический, когда ответственность за создание конкурентных преимуществ фирмы берут на себя сами работники, а их вовлеченность в дела корпорации достигается за счет таких факторов, как эффективная организационная коммуникация, высокая мотивация и гибкое руководство. И в этих двух подходах легко обнаружить их укорененность в предшествующих парадигмах — научной организации труда и человеческих отношений.

Традиционный (рационалистический) подход в управлении человеческими ресурсами исходит из того, что если компания инвестирует в кадры (совершенствует технологии отбора персонала, систематически организует его обучение и реализует программы карьерного роста, хорошо платит и заботится о нем), то она в праве требовать от своих работников лояльности и ответственного отношения к работе. Активная кадровая политика обеспечивается представительством руководителя кадровой службы в правлении компании и нацелена на удовлетворение потребностей компании в лояльной, устойчиво функционирующей и удовлетворенной своим положением рабочей силой. Такая кадровая политика является основой для реализации успешной, конкурентоспособной стратегии и строится, в отличие от традиционных методов управления персоналом, не на подчинении работников воле работодателя (менеджера), а на взаимном учете интересов сторон и взаимной ответственности.

Возникший на Западе в начале 70-х гг. неоплюралистический (гуманистический) подход в управлении человеческими ресурсами представляет собой известный компромисс между двумя направлениями кадрового менеджмента — управлением персоналом (парадигма человеческих отношений) и управлением человеческими ресурсами. Превращение работников в собственников предприятия переводит отношения «работодатель — наемный работник» на новый уровень. В отношения взаимной ответственности на этом уровне включаются также другие акционеры, органы государственной власти, потребители. Благодаря этому удовлетворение многих потребностей работников становится целью кадровой политики, а не средством к достижению других целей, как это имело место в остальных подходах в кадровом менеджменте. В свою очередь взаимная ответственность сторон обеспечивает растущую эффективность деятельности фирмы. Высокий уровень участия работников в проектировании рабочих мест и управлении качеством условий труда, выпускаемой продукции и (или) предоставляемых услуг — все это создает совершенно новую атмосферу на предприятии.

Признание законности различных интересов работников открывает реальные перспективы для вовлечения их в процесс совместного принятия управленческих решений, взаимных консультаций, а также доступа к информации о делах предприятия, на котором они работают.

«На фоне коренных изменений в корпоративном менеджменте за последние 15—20 лет удивительным выглядит сам факт, что управление персоналом,

представлявшее собой довольно заурядную управленческую деятельность, не исчезло вовсе, а, напротив, переживает подлинный расцвет»[20]. Основной причиной этого явления кадрового менеджмента является доминирование третьей, мы бы сказали, "инновационной" модели.

С этих позиций вместо довольно фрагментарной структуры кадрового менеджмента первой и второй моделей управления персоналом, складывается система менеджмента, ориентированная в первую очередь на инновационное управление кадрами.

С одной стороны, инновационная модель опирается на способность осваивать и внедрять новые информационные технологии (ИТ управления персоналом, его оценка, обучение, рост), а с другой стороны, по-новому формулирует проблему профессиональной успешности, т.е., формирует особую систему отбора, переобучения, социальной адаптации работника, заставляет искать нетрадиционные социальные технологии, требует от работника умения сочетать врожденные и приобретенные качества с требованиями окружающей среды, воспринимать широкий спектр трудовой мотивации.

В современных условиях кадровые службы должны учитывать то, что наличие современных ИТ оказывая воздействие на систему управления персоналом, предоставляет возможности дистанционной работы и интерактивного тестирования, использование технологии сканирования и т.д. Но здесь следует заметить, что внедрение этих задач сопряжено с разработкой организационного, методического, информационного и программного обеспечения, а также основано на использовании соответствующего технического обеспечения. Причем особенно важно, что из всех перечисленных видов обеспечения только два последних являются прерогативой специалистов в области программирования. Все остальные виды обеспечения должны выполняться специалистами в области управления кадрами.

В настоящее время практически отсутствуют специальные исследования по проблемам управления кадрами в условиях НИТ, хотя эти вопросы и поднимаются некоторыми авторами. По мнению М.Кастельса, «созревание информационно-технологической революции в 1990-х годах трансформировало трудовой процесс, введя новые формы социального и технического разделения труда»[21]. И далее он пишет, что новая информационная технология перестраивает трудовые процессы и работников, следовательно, структуру занятости и профессиональную структуру.

Расширение границ применения современных информационных технологий, включая ресурсы Интернет, позволяет формировать более полную информационную базу о кадрах предприятия по всем аспектам по сравнению с той, которая представлена в настоящее время в большинстве отечественных пакетов по управлению кадрами и ограничивающаяся, в основном, исключительно первичной учетной информации. Таким образом, создаются условия для решения принципиально новых задач, к числу которых можно отнести, например, задачу

[20] Управление персоналом: Учебник для вузов/Под ред. Базарова Т.Ю., Ереминой. Б.Л.-М: ЮНИТИ, 2001.
[21] Кастельс М. Информационная эпоха. экономика, общество и культура. - М.: Изд-во ГУ-ВШЭ. 2000.

планирования и распределения работ в рамках проектов и формирования рабочих групп на их выполнение. Привлечение полной базы данных о кадрах позволяет подбирать персонал в соответствии со спецификой предстоящих работ, исходя из объективных профессиональных и социально-психологических характеристик персонала.

Новая ситуация требует от работника особой гибкости и подвижности мышления, эффективной системы восприятия, особого типа внутренней потребности в творчестве, своеобразной формы самореализации и интеграции в социальную и технологическую систему. Она ориентирована в первую очередь на высококвалифицированную рабочую силу, центральным звеном которого является личность *новатора-менеджера*. Также ключевым фактором в инновационном управлении становится интеллектуальный капитал, для которого наибольшее значение приобретает смысловая значимость труда и высокая трудовая мотивация. Интеллектуальный капитал состоит из запаса и движения полезных для организации знаний. Эти знания можно рассматривать в качестве нематериальных ресурсов, которые вместе с материальными составляют рыночную или общую стоимость предприятия.

Многие зарубежные компании при конкурсном отборе инновационных менеджеров используют тесты соответствия качеств работника требованиям условий деятельности инновационного управляющего. Важнейшими качествами при отборе конкурсантов являются организаторские способности, опирающиеся на логико-дидактические навыки, лидерство, сочетающееся с высокой ответственностью, инициативность, целеустремленность, упорство в достижении целей.

Руководитель, заинтересованный в высоком уровне реализации нововведений, обязательно должен выявлять творческие способности и достижения персонала. Оценивая качества имеющегося персонала, инновационный менеджер соединяет их с такими качественными критериями, как публикации, патенты, творческие качества конкретной личности.

Таким образом, на наш взгляд, инновационное управление кадрами – это синтез традиционных и инновационных подходов на базе кадрового менеджмента, включающего соблюдения следующих условий:

- эффективность кадрового менеджмента обеспечивается путем внедрения систем ее автоматизации, изучение и возможность применения новых информационных технологий в этой области;
- высокие требования к личности (профессионально значимые свойства работника, их динамика, скорость формирования профессиональных навыков);
- более совершенная кадровая политика предприятия;
- относительно развитая система адаптации к внешнему и внутреннему рынку труда;
- гибкие системы организации работ (кружки качества, проектные группы, автономные рабочие группы);
- используются системы оплаты труда, построенные на принципах всестороннего учета персонального вклада (в том числе и самими работниками) и (или) уровня профессиональной компетентности (знания, умения и навыки, которыми владеют работники);

• поддержка довольно высокого уровня участия отдельных работников и рабочих групп в разработке и принятии управленческих решений, касающихся их повседневной работы;

• функционирование разветвленной системы организационной коммуникации, обеспечивающей двух- и многосторонние вертикальные, горизонтальные и диагональные связи внутри организации;

• постоянное поглощение внешних идей и обеспечение их циркуляции внутри компании (обучающаяся организация);

• культ социальных инноваций – как важного фактора экономического развития и т.д.

Контрольные вопросы по главе IV:

1. Что такое рабочая сила?
2. В чём отличие человеческих ресурсов от трудовых ресурсов?
3. Расскажите об особенностях экономически активного населения.
4. Какова роль человеческого фактора в современных условиях?
5. Трудовой потенциал зависим от показателей человеческих ресурсов?
6. Структура человеческого капитала. Его основные компоненты.
7. Рабочая сила как товар.
8. Работник как главная производительная сила.
9. В каких формах проявляется рабочая сила?
10. Как формируется стоимость рабочей силы?
11. Взаимосвязь спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.
12. Потребительская стоимость рабочей силы.
13. Цена рабочей силы и факторы, влияющие на его динамику.
14. Содержание воспроизводства рабочей силы и его фазы.
15. Виды воспроизводства рабочей силы.
16. Циклы жизнедеятельности рабочей силы в различных условиях.
17. Кто входит в экономически активное население?
18. В чём разница между занятыми и безработными категориями населения?
19. Экономическое определение структуры населения.
20. Характеристика человеческих ресурсов.
21. Персонал как ресурс инновационного развития предприятия.
22. Персонал и кадры предприятия.
23. Человек как основа корпоративной системы управления.
24. Сущность команды в коллективе и его преимущества.
25. Отличие концепции управления человеческими ресурсами от концепции управления персоналом.
26. Что входит в кадровую политику предприятия?
27. Перечислите гибкие системы организации работ.
28. Какими качествами должен обладать современный новатор- менеджмент предприятия?
29. Экономическая сущность эффективного менеджмента на предприятии.
30. В чём отличие традиционных видов труда от интеллектуального труда?

ГЛАВА V. ОТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ — К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

5.1. Управление персоналом

Бизнес за рубежом за последние 20-30 лет кардинальным образом изменил отношение к «человеческим ресурсам» и к их роли в коммерческом успехе (см. рис. 5.1.1). В настоящее время в деловом мире утвердилась философия, центральным звеном которой является тезис о решающей роли личности в жизнедеятельности компании. Эта тенденция сохранится и в перспективе.



Рис. 5.1.1. Изменение роли управления персоналом (УП) в стратегии бизнеса

«Люди – наш самый главный ресурс» – лозунг, который можно встретить чуть ли не в каждой эффективно работающей компании. Таким образом, эффективное управление персоналом выдвинулось в число практических факторов экономического успеха. Оно призвано обеспечить благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественного признания своих достижений.

Управление людьми имеет практически такую же древнюю историю как человечество, поскольку оно появилось одновременно с возникновением первых форм человеческих организаций – племен, общин и т.п. По мере экономического развития и появления крупных организаций управление персоналом превратилось в особую функцию управления, требующую специальных знаний и навыков. В организациях были созданы особые подразделения, состоящие из людей, обладающих такими знаниями и навыками – отделы кадров. С развити-

ем научно-технического прогресса и усложнением организаций во второй половине XX века расширяются функции этих отделов – от администрирования льгот и поддержания отношений с профсоюзами они переходят к подбору, обучению и развитию персонала, созданию систем компенсаций, развития карьеры, коммуникации; возрастает их значение в жизни организации.

Конец 80-х – начало 90-х годов XX века, отмеченные ускорением научно-технического прогресса, глобализацией рынков и значительным усилением конкуренции, поставили в области управления персоналом новые задачи:

– обеспечить соответствие уровня квалификации сотрудников жестким требованиям современной экономики, где базовые навыки устаревают каждые пять лет;

– взять под строгий контроль постоянно растущие издержки на рабочую силу, сохранив при этом конкурентоспособность индивидуальных пакетов компенсации;

– найти способы поддержать и усилить чувство принадлежности к организации у сотрудников, которым больше не требуется приходить в офис, поскольку они могут работать дома, общаясь с внешним миром посредством электронных средств связи.

Сущность принципиальных изменений в сфере отношения к персоналу на производстве за 100 лет можно отразить следующим образом, см. табл. 5.1.1.

Процесс выделения управления персоналом (УП) в самостоятельную науку завершился в основном в 60-70-х годах XX века. К этому времени в данной сфере происходит последовательное смещение акцентов с технократических подходов, которые регламентируются содержанием трудового процесса, к целостному подходу, в основе которого – долговременное развитие трудового потенциала работников. Это содержательно изменяет «управление персоналом»: от простого оперативного решения возникающих проблем оно переходит к определению будущих потребностей людей и развитию их потенциала. В связи с этим становится необходимым *принципиально новый подход к приоритетам:* главное внутри корпорации – работники, а за пределами – потребители продукции.

Многие успешные компании в России и в Узбекистане уже пришли к пониманию этого и вкладывают значительные средства в формирование и развитие своего персонала. Многие другие еще далеки от такого понимания. Но реальный выбор не велик: или всерьез заниматься своими кадрами, или проигрывать в конкурентной борьбе. Главный просчет проводимых реформ – отказ государства и работодателей от заботы о сохранении и развитии человеческих ресурсов. При этом Россия и Узбекистан находятся на пути к созданию новой структуры кадрового обеспечения — управлению персоналом и процессы, которые происходят в этой области, подобны тем, что происходили в 50-60-х годах в развитых странах Запада и США.

Хотя есть и целый ряд специфических проблем. Некомпетентные сотрудники составляют сегодня около 11-16% персонала организаций. Они негативно влияют на общую работоспособность персонала и эмоциональное состояние работников, что в итоге отражается на доходах организации.

Таблица 5.1.1.

Парадигмы[1] науки управления персоналом

Факторы	Классический подход	Современный подход
Активы фирмы	Физический и денежный капитал	Физический и денежный капитал и человеческие ресурсы
Расходы на персонал	Текущие затраты	Долгосрочные инвестиции
Привлечение персонала	Денежные стимулы	Активный поиск, реклама, социальные льготы, индивидуальный подход
Расходы на обучение	Минимальные	По критерию «затраты - выгода» с учетом перспективы и социального эффекта
Формы обучения	Преимущественно на рабочем месте, «узкая» специализация	Все формы обучения, включая общее образование
Социальная инфраструктура фирмы	Отсутствует	Отдельные компоненты инфраструктуры, при их создании учитывается эффект
Стиль руководства	Преимущественно авторитарный	Гуманный, ситуативный, на основе целевого управления, использования достижений науки и индивидуального подхода
Организация труда	Исходя из представления «человек - придаток машины»	Гибкая, с учетом индивидуальных профессиональных и личных качеств и потенциала и особенностей группового взаимодействия
Регламентация действий работника	Жесткая	Различные степени свободы с учетом специфики труда и индивидуума
Мотивация к труду	Индивидуальное материальное стимулирование, угроза наказания	Сочетание групповых и индивидуальных экономических и морально-психологических стимулов на основе выявления мотивов трудового поведения
Горизонт планирования развития персонала	Краткосрочный план	Вплоть до всего жизненного пути работника
Функции кадровых служб	Преимущественно учетные	Интегрированная система управления персоналом с преобладанием аналитических, исследовательских и организационных функций
Отношения с профсоюзами	Конфронтационные	Компромисс
Оценка эффективности персонала	Преимущественно по экономическим критериям	По системе социально-экономических показателей с учетом мнения общественности о качестве трудовой жизни

Для периода 50-60-х годов XX столетия характерно и развитие теории управления персоналом. В этот период получили распространение такие подходы к управлению персоналом, как процессный (с конца 50-х гг.), системный (с середины 70-х гг.) и ситуационный (80-е гг.). При процессном подходе управ-

[1] Парадигма:

- Исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе;
- Строго научная теория, воплощенная в системе понятий, выражающая существенные черты действительности (СЭС).

ление рассматривается не как серия разрозненных действий, а как единый процесс воздействия на персонал организации (см. рис. 5.1.2).

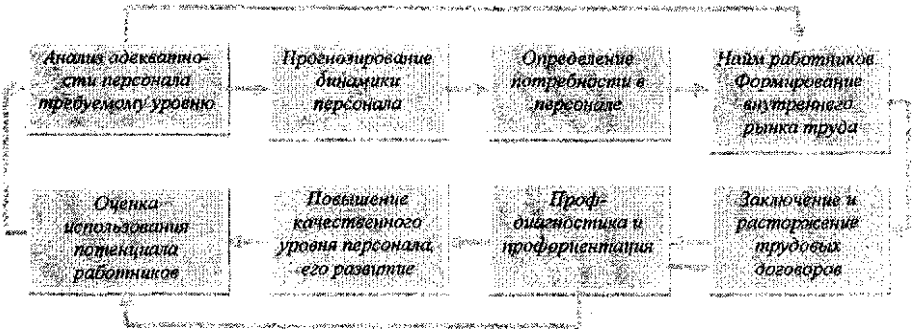


Рис. 5.1.2. Цикл функций управления персоналом

Системный подход рассматривает все вопросы и явления в виде определенных целостных взаимосвязанных функций, обладающих новыми качествами, не присущими отдельно составляющим ее элементам (см. рис. 5.1.3).

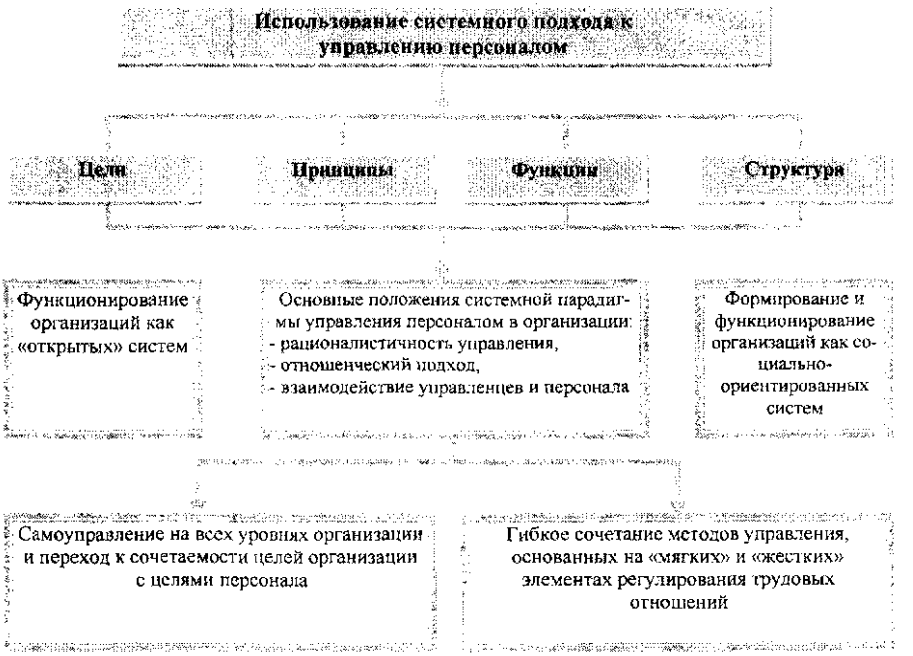


Рис. 5.1.3. Составляющие системной парадигмы управления персоналом в структуре предприятия

Суть ситуационного подхода состоит в том, что формы, методы, стиль управления должны существенно варьироваться в зависимости от сложившейся ситуации, т.е. центральное место должна занимать ситуация. Другими словами, суть рекомендаций по теории ситуационного подхода состоит в требовании решать конкретную организационно-управленческую проблему в зависимости от целей организации и сложившихся конкретных условий, в которых цель должна быть достигнута, т.е. пригодность различных методов управления определяется ситуацией. Используя ситуационный подход, руководители определяют, какие методы и средства управления персоналом будут наилучшим образом способствовать достижению целей организации в конкретных условиях.

Управление персоналом – сравнительно молодая наука. Хотя многие ее идеи и теории возникли во второй половине XIX века, долгое время они развивались в рамках различных наук, связанных с производством и деятельностью коммерческих, а также некоммерческих, прежде всего государственных, организаций (см. табл. 5.1.2).

Таблица 5.1.2.

Этапы развития управления персоналом[2]

Период	Основной объект управления	Доминирующие потребности персонала	Ведущие направления управленческой деятельности
До 1900 г.	Технология производства	Интересы персонала практически не учитывались	Дисциплинарные системы
1900-1910 гг.	Безопасность и «благополучие» персонала	Безопасные условия труда и создание предпосылок для хорошей работы	Программы безопасности, организации труда и т.п.
1910-1920 гг.	Задачи повышения эффективности	Повышение заработков на основе более высокой производительности	Мотивация и обучение, стимулирование высокой производительности
1920-1930 гг.	Индивидуальные особенности работников	Учет индивидуальных особенностей при проектировании работ	Психологические тесты, опросы, учет предложений работников при проектировании работ
1930-1940 гг.	Профсоюзы, социальное партнерство	Сглаживание глубоких противоречий между работниками и работодателями	Программы взаимодействия и сотрудничества на производстве
1940-1950 гг.	Экономические гарантии и социальная поддержка	Гарантии экономической и социальной безопасности	Программы пенсионного обеспечения
1950-1960 гг.	Человеческие отношения	Возможность проявления инициативы, развитие самодисциплины	Подготовка управленческого персонала с учетом изменения его роли в организации
1960-1970 гг.	Сотрудничество, развитие и углубление партнерства	Расширение участия в обсуждении и принятии управленческих решений	Отработка процедур совместного участия в управлении, разделение ответственности
1970-1980 гг.	Перемена труда	Соответствие содержания работы изменениям способностей и запросов, устранение монотонности и однообразия в работе	Чередование работ, объединение задач и функций, коллективные формы организации труда
1980-1990 гг.	Движение персонала	Надежная гарантия занятости в период экономического спада	Перераспределение рабочей силы, переподготовка, содействие в поисках работы
1990-2000 гг. и по настоящее время	Кардинальные изменения в составе рабочей силы, дефицит квалифицированного персонала	Расширение возможностей для адаптации к постоянно меняющимся условиям и потребностям производства	Стратегическое планирование человеческих ресурсов, расширение гарантий занятости, программы переподготовки, гибкие формы вознаграждений, участие в доходах и т.п.

[2] Журавлев П.В., Куланов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – с. 20.

Не существует единого рецепта, как управлять персоналом даже в однородных по своей деятельности и форме собственности организациях. Следует помнить, что, опираясь на общие методы управления, необходимо находить свой подход к работникам, зависящий от конкретной ситуации. Существуют и межстрановые отличия.

Американская философия управления персоналом построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее.

Американская философия управления персоналом построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Характерны четкая постановка целей и задач, высокая оплата персонала, высокий уровень демократии в обществе, социальные гарантии.

Японская философия управления персоналом основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма. Преобладают теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда (см. табл. 5.1.3).

Таблица 5.1.3.

Характеристика разновидностей философии управления персоналом организации

Критерии организации работы	Японская философия	Американская философия	Российская философия
Основа организации	Гармония	Эффективность	Смешанная
Отношение к работе	Главное — выполнение обязанностей	Главное — реализация заданий	Главное — реализация заданий
Конкуренция	Практически нет	Сильная	Практически нет
Гарантии для работника	Высокие (пожизненный наем)	Низкие	Средние между высокими и низкими, низкие
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз	Сверху вниз
Делегирование полномочий	В редких случаях	Распространено	Распространено
Отношения с подчиненными	Семейные	Формальные	Семейные и формальные
Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам	По деловым качествам
Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов	Смешанная

Философия управления персоналом в наших странах весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации. Крупные организации, акционерные на базе государственных, сохраняют свои традиции четкой дисциплины, коллективизма и хозяйственности, повышения уровня жизни работников и сохранения социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования. Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформированной

философии, достаточно жесткого и не всегда гуманного отношения к персоналу со стороны собственника и минимальной демократизации управления.

Выделяют три теоретических подхода к управлению персоналом (HR-менеджменту). *Первый* основывается на идее, что для достижения успеха в бизнесе имеется один «лучший» способ управления человеческими ресурсами. *Второй* обращает внимание на то, что для успеха бизнеса необходимо соответствие кадровой политики и практики управления персоналом требованиям бизнес-стратегии.

Этот подход основан на положении, что разные типы HR-стратегий пригодны для разных типов бизнес-стратегий. *Третий* подход фокусирует внимание на качестве имеющихся в организации человеческих ресурсов и их способности быстрее обучаться и адаптироваться, чем в конкурирующих фирмах, (см. рис. 5.1.4.)

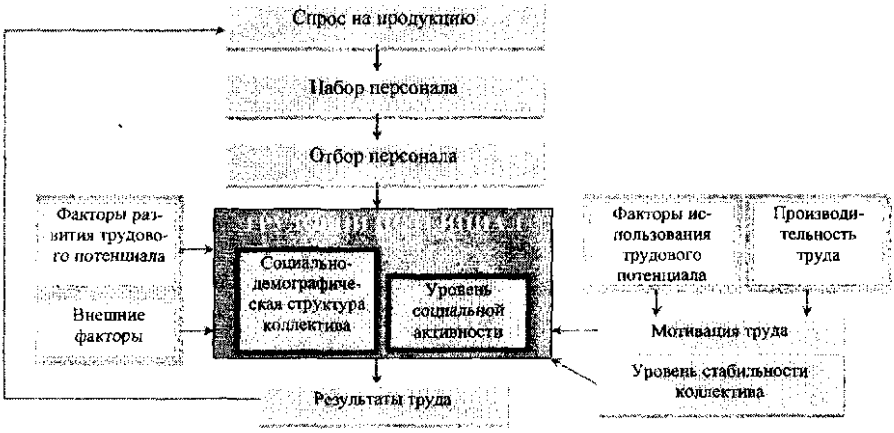


Рис. 5.1.4. Блок-схема управления человеческими ресурсами

Для того, чтобы персонал обеспечил организации конкурентные преимущества, он должен отвечать следующим критериям:

— иметь ценность, которая создается, потому что знания и умения работника соответствуют требованиям фирмы или работы, и этого работника трудно заменить на другого;

— обладать редкостью, что связано с познавательной способностью людей и их саморазвитием;

— быть неподражаемым, поскольку конкурентам трудно определить точный источник конкурентного преимущества, если он находится внутри фонда человеческих ресурсов фирмы. Конкуренты не могут точно продублировать такой ресурс, так как не смогут скопировать уникальные условия, сложившиеся в первой фирме. Два фактора делают трудным прямое копирование: первый – связан с невозможностью выделить истинную причину достижения (недостижения) необходимого уровня качества работы, поскольку сумма всегда больше

слагаемых; второй обусловлен сложностью социальных связей: трудно препарировать сложившийся со временем в организации комплекс отношений, связей, влияющих на качество работы. Таким образом, если даже конкурирующая фирма примет на работу группу людей, работавших на соперника, эти люди не смогут воспроизвести тот же результат, потому что условия будут отличаться;

— быть незаменимым – на короткий срок человеческие ресурсы можно заменить другими, например, технологическими, но этого нельзя сделать на длительную перспективу, поскольку человеческие ресурсы не устаревают, как технологии, и могут использоваться при других технологиях и на других рынках.

Организация ищет абстрактную рабочую силу, но имеет дело с конкретными людьми. Отсюда управление персоналом находится на пересечении интересов общества, требований профсоюзов, правительственных решений, желаний индивидов и множества организационных требований и проблем. Единство управления персоналом и этих условий, факторов и интересов образует поле управления персоналом, (см. рис. 5.1.5).

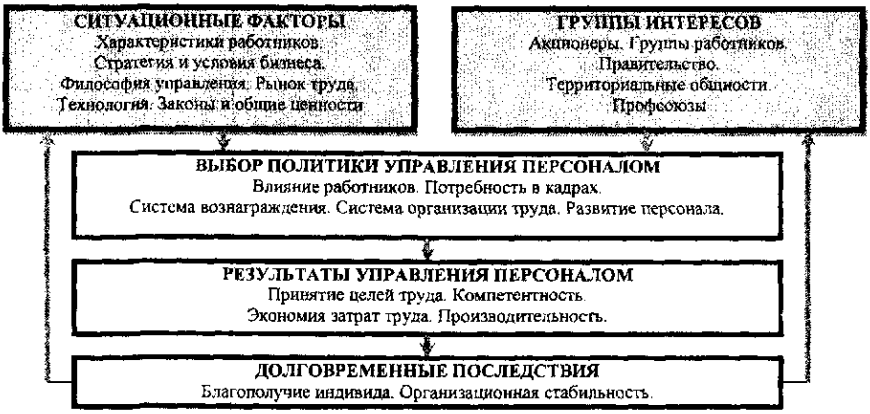


Рис. 5.1.5. Поле управления персоналом

Сущность управления персоналом (УП) заключается в том, что люди рассматриваются как конкурентное богатство компании, которое надо размещать, развивать, мотивировать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь целей организации. Ключевые роли УП основываются на тех результатах, которые должны стать итогами деятельности по управлению персоналом (см. рис. 5.1.6).

В странах с развитой рыночной экономикой «Personal Management» понимается функционально как планирование, организация, управление и контроль за наймом, усовершенствованием, оплатой, использованием, сохранением и распределением человеческих ресурсов с целью наиболее успешного использования их индивидуальных, организационных и социальных качеств[3].

[3] Термину «Human Resource(s) Management» редко дается точное определение в новой англоязычной литературе. Через это словосочетание, по сути дела, выражается сложное переплетение задач управления персоналом в условиях динамичного развития внешних факторов и их многосторонних взаимозависимостей. Это зна-

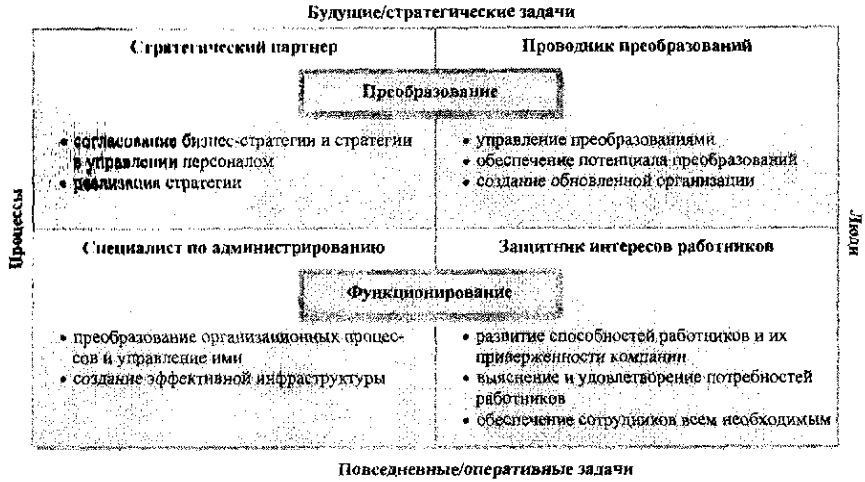


Рис. 5.1.6. Ключевые роли управления персоналом

В России и Узбекистане управление персоналом рассматривается как система взаимосвязанных организационно-экономических и социально-психологических мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации, обеспечивающих ее конкурентоспособность.

В зависимости от того, какой концепции на роль персонала придерживается руководство организации строится и система управления персоналом, что показано в табл. 5.1.4.

Таблица 5.1.4.

Концепции управления персоналом в зависимости от кадровой политики

Концепция / Политика	Персонал – издержки	Персонал – капитал
в отношении организационных стандартов и личностного фактора	Четко отлажены организационная структура, система должностных обязанностей и требований к персоналу, кандидат должен строго соответствовать организационным требованиям, а работник – столь же строго выполнять свои обязанности	Отдается предпочтение творчеству и инициативе, организация готова гибко подходить к управлению людьми, брать людей с собственным «интеллектуальным багажом» и создавать под них специальные рабочие места, соответствующие их личностным особенностям
вознаграждения	Жесткая система оплаты, не зависящая от достижений работника	Дифференцированная оплата труда, каждый может заработать столько, сколько сумеет
найма	Наем дешевых, пусть и не очень квалифицированных работников	Наем дорогих, но высококвалифицированных работников

чит, что управление человеческими ресурсами в значительной мере базируется на системном анализе окружающего мира (внешней системы).

в области карьеры персонала	Поиск руководителей вне организации по принципу «чужие лучше»	Поиск руководителей в организации по принципу «свои надежнее»
стабилизации внутриорганизационного рынка труда	Поиск людей, полностью удовлетворенных существующими в организации условиями работы	Минимизация текучести, разработка программ мотивации
оценки достижений	Формализованная оценка персонала	Индивидуальный подход к оценке персонала

Основные принципы и задачи управления персоналом с системных позиций представлены в табл. 5.1.5.

Таблица 5.1.5.

Основные принципы и задачи управления персоналом как системой

Наименование принципов	Характеристика задач рациональной системы управления персоналом
Направленность всех мероприятий на повышение производительности труда персонала	Рациональное использование рабочей силы Улучшение использования фонда рабочего времени Стимулирование и мотивация персонала Рационализация приемов и методов труда Повышение квалификации работников Нормирование трудовых показателей Оптимизация условий и интенсивности труда Снижение текучести кадров и совершенствование дисциплины труда
Системность и комплексность воздействий в процессе управления персоналом	Рационализация всех связей (договорных, информационных, технологических и т.д.) Проектирование трудовых процессов Рациональная организация труда Эффективность процессов труда Рационализация средств труда Разделение и кооперация труда
Изучение, распространение и использование передового опыта	Повышение квалификации работников и их развитие Управленческое консультирование Бэнчмаркинг
Экспертиза и учет внешней среды в управлении персоналом	Соответствие управления персоналом потребностям и целям производства Анализ решений упреждающих или устраняющих отклонение
Целевая специализация	Определение степени рациональных затрат трудовых ресурсов Учет физиологических и социально-психологических особенностей работников
Непрерывное взаимодействие и взаимовлияние руководителей и персонала	Повышение интенсивности труда Творческое развитие личности работника Повышение эффективности организации

Управление персоналом осуществляется в процессе выполнения определенных целенаправленных действий и предполагает следующие основные *эта-*

мы: определение целей и основных направлений работы с персоналом, постоянное совершенствование системы работы с персоналом на производстве; определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей; организацию работы по выполнению принятых решений, координацию и контроль за выполнением намеченных мероприятий.

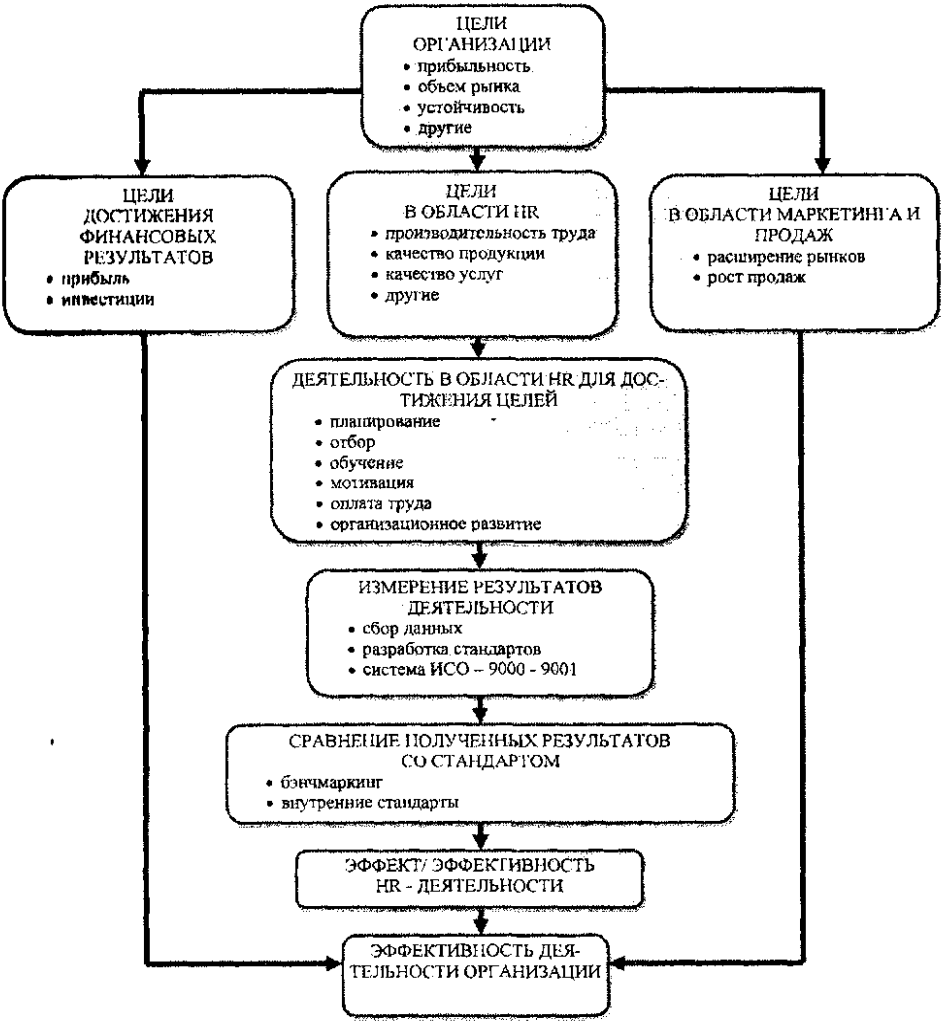


Рис. 5.1.7. Вклад управления персоналом в эффективность организации

Условные обозначения: HR – человеческие ресурсы

В качестве субъекта *управления* выступают управляющие элементы системы в лице органов государственной власти и органов управления трудом на различных ее уровнях, в общественном и частном секторах экономики.

В системе работы с персоналом также выделяются субъект и объект.

Под субъектом (управляющий элемент) понимается носитель функции управления персоналом, т.е. совокупность органов и работников, реализующих функции управления персоналом. Субъект управления персоналом – это тот, от кого зависит качество принятия управленческих решений, а, следовательно, последующий результат деятельности работника подразделения и всей организации в целом.

Объект (управляемый элемент, т.е. то, что изучается) – это основные компоненты системы управления персоналом: подбор, расстановка, оценка, стимулирование и т. д.

Субъект управления персоналом – это тот, кто

- обладает функциями управления персоналом;
- занимает активное положение по отношению к объекту управления;
- имеет для этого необходимые возможности.

Субъектами управления персоналом в организации могут быть:

1) линейный управленческий персонал, осуществляющий руководство подчиненными подразделениями и коллективами;

2) функциональный персонал, осуществляющий отдельные функции (наем, адаптация, развитие персонала и т.д.);

3) различные объединения работников (профсоюзы, кружки качества, проектные и экспертные группы и т.д.);

4) неформальные лидеры, имеющиеся в организации.

В Западной Европе, Японии и Северной Америке все возрастающее число компаний обнаруживают, что с точки зрения здравого смысла, необходимо интегрировать интересы и нужды потребителей, сотрудников, поставщиков, сообществ людей, а также интересы и нужды иных заинтересованных сторон, и это оправданно при разработке стратегии организации.

Персонал как объект управления может рассматриваться на трех уровнях: личность, коллектив как социальная организация и группы (*см.* рис. 5.1.8).

Рис. 5.1.8. Объект управления персоналом

В соответствии с этим в функции управления персоналом можно выделить три составляющие:

– *управление личностью* (индивидуальная кадровая работа) предполагает целенаправленное развитие индивидуальных свойств и качеств работника, а также учет психофизиологических свойств индивида;

– *управление трудовым* коллективом как социальной организацией, т.е. целенаправленное влияние на всю совокупность социальных отношений;

– *управление группами*, т.е. воздействие на работников, как на формальном, так и на неформальном уровне.

Отличительная особенность группы работников как объекта управления состоит в определенной взаимоувязке деятельности работников благодаря общим целям, что и характеризует их как коллектив.

Объект управления персоналом имеет ряд особенностей:

– саморазвитие;

– старение и естественное выбытие;

– отсутствие возможности «складирования» – «Образование не достигает точки насыщения» (девиз у входа в центр подготовки кадров IBM);

– наличие внутренних мотиваций;

– сочетание формальных и неформальных отношений.

Объекты системы находятся в постоянной связи друг с другом. В результате возникают различные процессы движения кадров как внутри предприятия, так и за его пределами. К числу таких процессов относятся переход с должности на должность, из коллектива в коллектив, из подразделения в подразделение, с предприятия на предприятие, рост квалификации, должностной рост работников. Наряду с этим следует назвать целый ряд других процессов, обычно упускаемых при изложении этого материала: изменение профессионально-квалификационной структуры занятых, совершенствование организационной структуры, улучшение психологического климата в коллективе, другие социально-экономические процессы, позволяющие поставить ряд элементов управления трудовым коллективом на режим самоуправления и т.п.

Применительно к отдельному работнику отношения с вышестоящим руководителем возникают по ряду функций. Но, как правило, только по ограниченному их кругу одновременно, поэтому отношения «руководитель— подчиненный» без связи с отношениями с другими членами коллектива не могут дать целостной картины управления.

Главная цель включения человека в состав персонала организации — использование его способностей в процессе труда для получения конкретно-значимого для организации результата. Поэтому целесообразно в системе управления персоналом выделить целевые объекты. Взаимно дополняя друг друга, они позволяют субъекту включать в сферу управленческого воздействия все большее количество параметров объекта (см. рис. 5.1.9).

Использование результативности труда как объекта управления обусловлено рядом позиций.

1. Должны быть четко определены критерии результативности и их количественное выражение в экономических показателях, основой чего служат чаще всего различные нормы и нормативы.

2. Должна быть установлена точная зависимость между трудовыми усилиями работника и экономическими результатами организации. Для персонала, занятого основными видами деятельности и непосредственно производящего конечный продукт, это в принципе возможно. Но за пределами указанного про-

цесса остается большая доля работников, результативность труда которых зависит от множества факторов, в том числе, не зависящих от их трудовых усилий.

3. Использование результативности труда как объекта управления персоналом предполагает его предсказуемость в рамках четко заданных технологий работы. Но современные закономерности развития показывают возрастание доли таких видов труда, где результат непредсказуем, а его достижение зависит от личностных качеств работника.

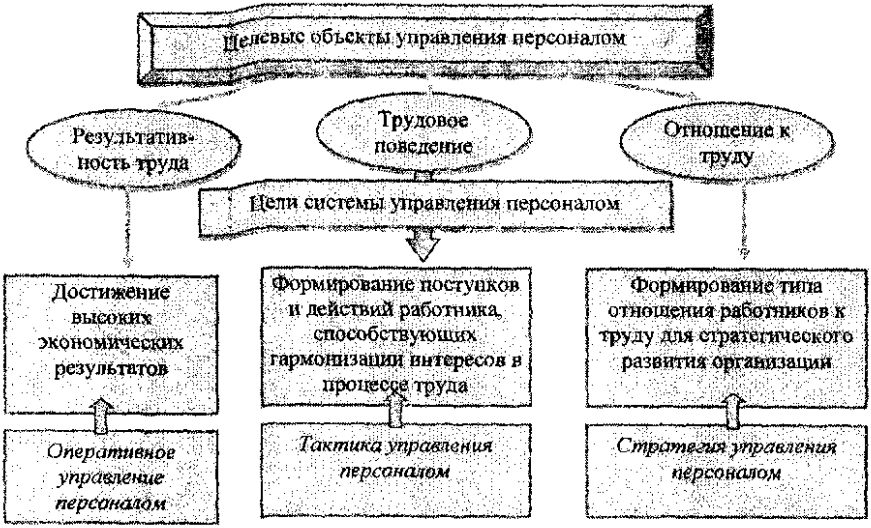


Рис. 5.1.9. Целевые объекты системы управления персоналом

Управление персоналом выступает в форме непрерывного процесса, направленного на целевое изменение мотивации работников для получения от них максимальной отдачи, а следовательно, и достижения высоких конечных результатов в деятельности предприятий (см. рис. 5.1.10).

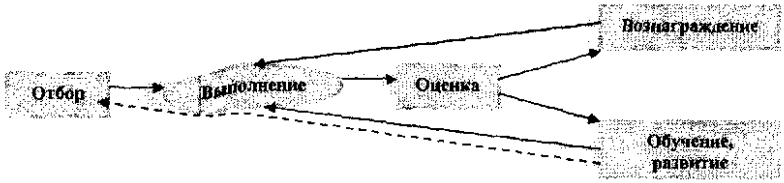


Рис. 5.1.10. Цикл управления персоналом

Сложность и многогранность проблемы управления персоналом предполагает множество направлений ее решения (см. рис. 5.1.11). Различают следующие аспекты управления персоналом. Технико-технологический аспект предполагает необходимость учета уровня развития конкретного производства,

особенностей используемых в ней техники и технологий, производственных условий и др. Организационно-экономический позволяет раскрыть вопросы, связанные с планированим численности и состава работающих, моральным и материальным стимулированием, использованием рабочего времени и т. д.

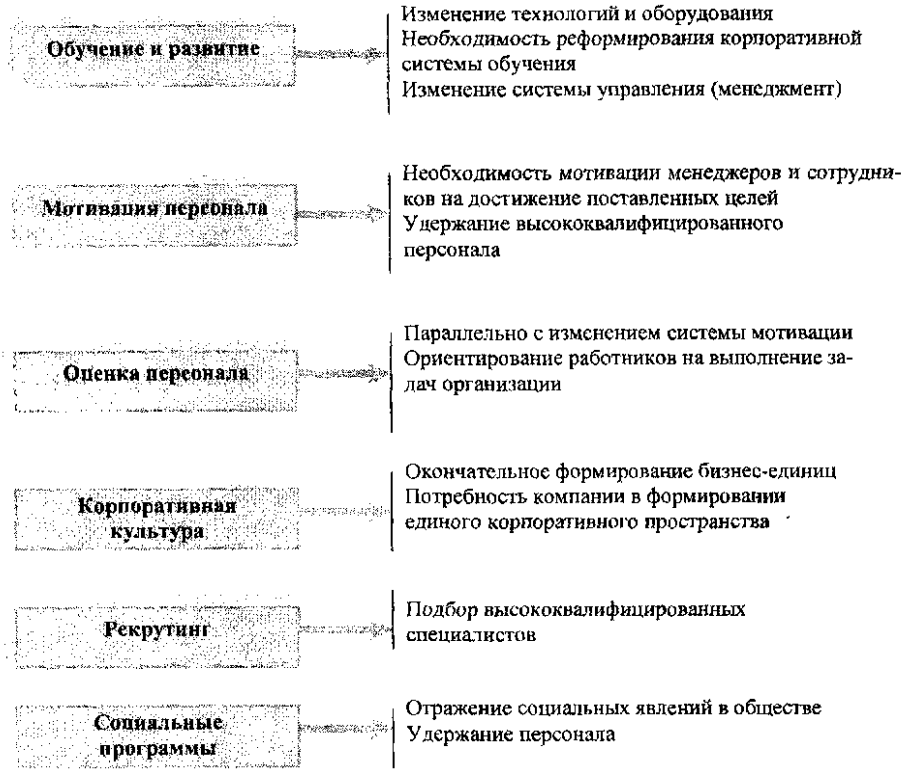


Рис. 5.1.11. Приоритетные направления управления персоналом

Правовой аспект проблемы включает вопросы соблюдения трудового законодательства в работе с персоналом. Социально-психологический подход дает возможность отразить вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику работы. И, наконец, педагогический – связан с решением вопросов воспитания персонала.

В управлении персоналом можно выделить три взаимосвязанных подхода, вытекающих из экономических и организационных теорий.

Первый подход связан с формированием человеческого капитала.

Второй – с использованием в управлении персоналом факторов, мотивирующих работодателя к поиску на внешнем рынке труда рабочей силы оптимального профессионального профиля.

Третий подход опирается на концепцию преданности работника организации, что приводит к созданию поведенческой модели корпорации.

Управление персоналом представляет собой разнообразную деятельность специальных функциональных служб организации и линейных руководителей соответствующих производственных подразделений.

В функциональном отношении под управлением персоналом понимаются все задачи и решения, связанные с работой в области деятельности персонала. Например, подбор кадров, их использование, повышение квалификации, оплата труда, увольнение и др.

В организационном отношении этим понятием охватываются все лица и инструменты, несущие ответственность за работу с кадрами. Например, руководящие лица, производственные советы, профсоюзы, линейные менеджеры, служба управления персоналом.

Упрощенная модель системы управления персоналом приведена на рис. 5.1.12.

Функции управления персоналом представляют собой фактические и непрерывные действия в разрезе основных направлений этого рода деятельности, ориентированные на удовлетворение определенных потребностей организации.

Выделяют:

— Процессуальные функции управления персоналом, которые включают определение кадровых потребностей, набор, развитие, использование, сохранение и сокращение персонала, то есть охватывают весь цикл воспроизводства человеческого капитала организации. Основные из них можно представить следующим образом:

— планирование персонала (оценка наличных ресурсов, изучение дополнительной потребности в персонале, определение расходов на персонал);

— наем персонала (изучение рынка труда, вербовка, отбор);

— развитие (подготовка и продвижение персонала);

— использование персонала (построение и анализ работ);

— высвобождение персонала;

— мотивация и вознаграждение персонала.

Профильные функции – контроллинг, маркетинг, информационное обслуживание и организация управления персоналом – предназначены для поддержки процессуальных.

Наличие большого количества частных функций требует их агрегирования. Затем, постепенно детализируя (декомпозируя) отдельные функции, можно построить дерево функций управления персоналом и закрепить их за соответствующими подразделениями.

Принципы – это основные исходные положения, определяющие главное содержание научной и практической деятельности в сфере управления персоналом, включая устройство системы управления персоналом, механизмы ее функционирования, а также организационную культуру.

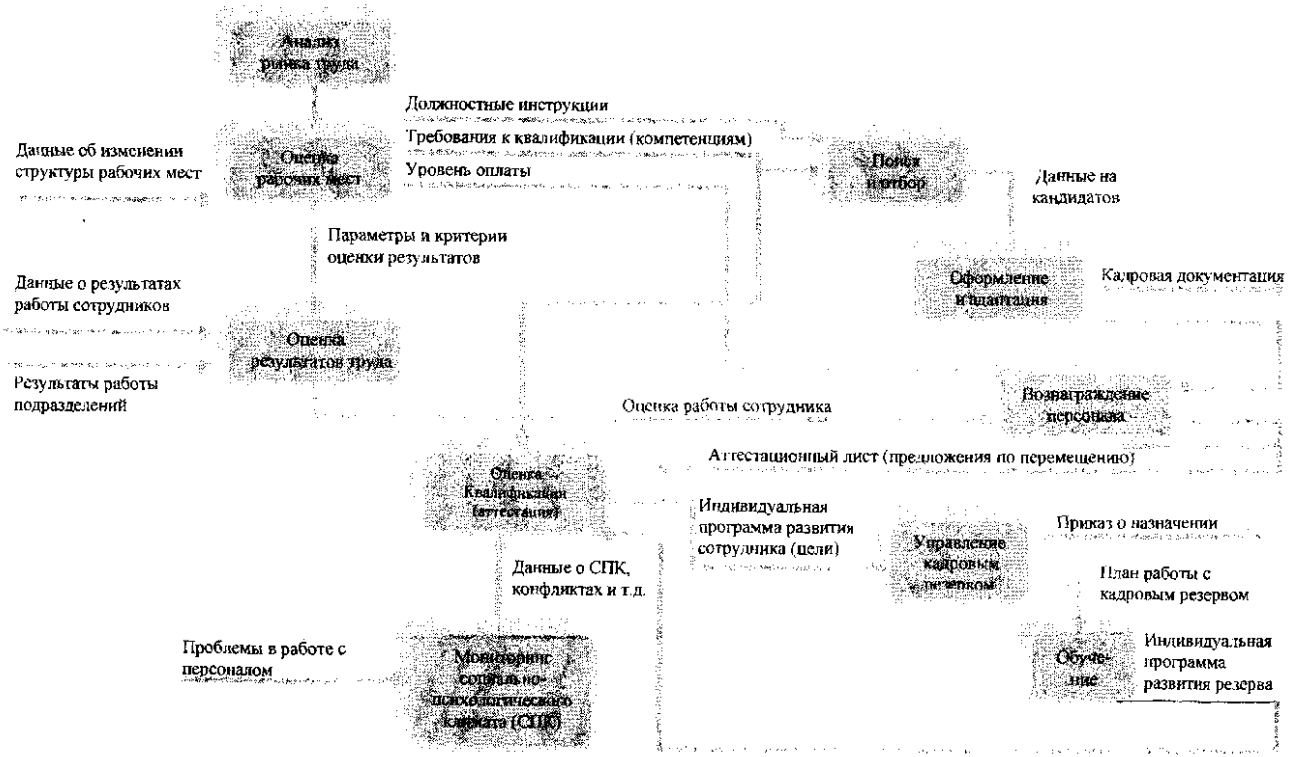


Рис. 5.1.12. Модель системы управления персоналом

К основополагающим принципам работы с персоналом можно отнести:

• научность – использование достижений научных дисциплин, имеющих своим объектом человека, социальные общности, организации, труд;

• системность восприятия объектов исследования и управления как уникальной личности с большим потенциалом;

• профессионализм, предполагающий наличие адекватного образования, опыта и практических навыков у работников служб управления персоналом предприятия;

• полномочность – наличие у работников достаточных полномочий, чтобы они могли выбирать задачи, которые могут выполнить от начала до конца самостоятельно;

• равенство – обращаться со всеми сотрудниками одинаково и требовать, чтобы другие поступали так же, внимание проблемам, а не личностям;

• ориентация на результат – уделять серьезное внимание результату работы и заранее сообщать сотрудникам, что точно ожидается от них;

• вознаграждение – за успешную работу, причем не только деньгами, но также похвалой и признанием заслуг.

Реализации ранее рассмотренных принципов управления персоналом способствует система различных методов (способов) воздействия на работников (см. табл. 5.1.6).

Таблица 5.1.6.

Методы управления персоналом организации

№ п/п	Критерий классификации	Состав методов по признакам
1	По содержанию	планирование, ценообразование, кредитование, учет и анализ, организация управления кадрами
2	По характеру воздействия	косвенное и прямое (непосредственное)
3	По масштабу использования	общие и частные
4	По источнику управляющего воздействия	централизованное и децентрализованное
5	По уровню применения	отрасль, предприятие, подразделение (отдел)
6	По продолжительности воздействия	долгосрочные, оперативные
7	По способу выработки воздействия	единоличные, коллективные
8	По типу воздействия	прямое (приказ, инструкция); воздействие путем постановки задач; создание стимулирующих или ограничивающих условий
9	По организационным особенностям воздействия	профилактические (исправление результатов деятельности); пресекающие (предупреждение результатов деятельности); стимулирующие (поощрение результатов деятельности)

Понятие «метод» применительно к управлению персоналом по своему содержанию означает совокупность определенных приемов и способов, типичных подходов к воздействию и влиянию на персонал (как на работников, так и на трудовой коллектив в целом) с целью достижения конкретных результатов.

Методы управления персоналом разнообразны и используются комплексно, взаимно дополняя друг друга и образуя единую, целостную систему методов управления, присущих конкретной организации.

В литературе приводятся различные классификации применяемых методов, обусловленные спецификой трудовых отношений в той или иной организации. Так, методы, применяемые для регулирования системы управления персоналом приведены в рис. 5.1.13.

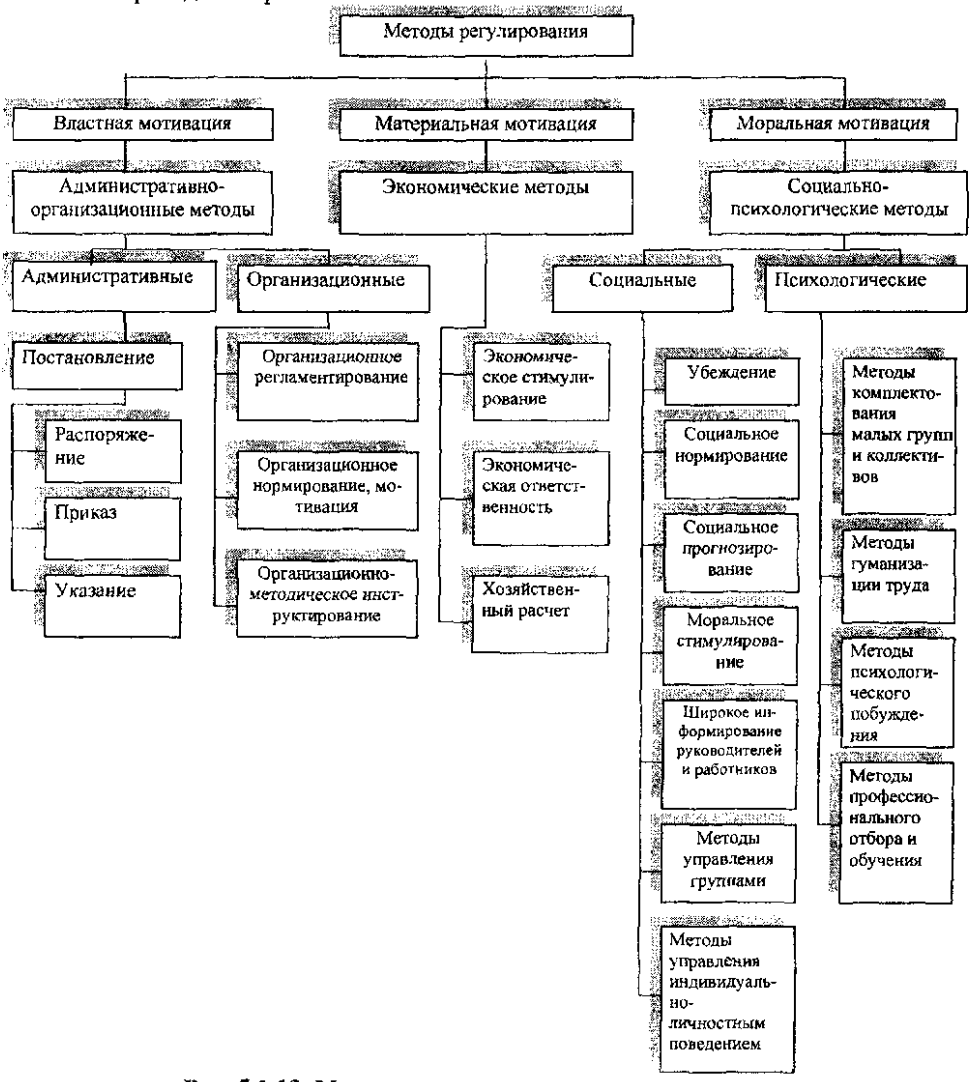


Рис. 5.1.13. Методы регулирования кадровых процессов

По оценке ведущих специалистов в области управления, в XXI веке основные тенденции изменений в управлении персоналом будут заключаться в следующем:

1. Возрастет ценность квалифицированных работников, станут более эффективными обучающие программы, улучшится планирование персонала.

2. Значительно актуализируется роль карьеры и развития персонала, так как: а) молодые работники в большей степени ориентированы на рост своей карьеры; б) усилится тенденция к раннему выходу на пенсию пожилых работников (из-за высокой интенсивности труда, быстро меняющихся требований к работе), что приведет к освобождению ключевых должностей; в) персонал фирм будет сокращаться (неблагоприятная демографическая ситуация, внедрение новых технологий).

Область планирования карьеры преобразуется в непрерывный ряд программ развития персонала.

3. Возрастет зависимость функций управления персоналом от компьютерных технологий, которые будут управлять обширным объемом информации, необходимой для новых программ по персоналу.

4. Компании с разветвленной организационной структурой, состоящей из отделений и/или филиалов, будут продолжать процесс децентрализации функций управления персоналом, а менеджеры по персоналу головных организаций столкнутся с проблемами контроля за работой работников, находящихся вне зоны прямого управления.

5. Новые технологии будут ускорять необходимость регулярного обучения и совершенствования рабочей силы для поддержания конкурентоспособности компании.

Переход России и Узбекистана к социально ориентированной рыночной экономике поставил ряд принципиально новых задач, важнейшая из которых – максимально эффективное использование трудового потенциала. Причем это актуально не только для нашего общества в целом, но в еще большей степени для каждого предприятия, организации, фирмы. Кадры – это не фактор и не ресурс. Кадры – это то пространство, где переход к рынку должен произойти эффективно и целенаправленно. И действительно, практика подтверждает, что человеческие возможности являются определяющими в достижении поставленных целей. Управление персоналом в такой ситуации приобретает особую значимость, поскольку позволяет решить целый спектр вопросов адаптации индивидуума к внешним условиям, учета личного фактора в системе управления персоналом организации.

5.2. Управление человеческими ресурсами – HRM

В процессе развития деловых организаций управление людьми претерпевает существенные изменения. В ходе эволюции производства глобальные технологические и структурные изменения, повышение уровня конкуренции и гибкости предприятий, а также децентрализация и приватизация привели к перерастанию управления персоналом из кадровой функции в управление человече-

скими ресурсами, при котором работа с персоналом стала постепенно связываться со все более широким кругом функций организации, а также со стратегией бизнеса. Менеджеры по персоналу неизбежно все больше и больше вовлекались в процесс общего управления бизнесом (см. рис. 5.2.1).

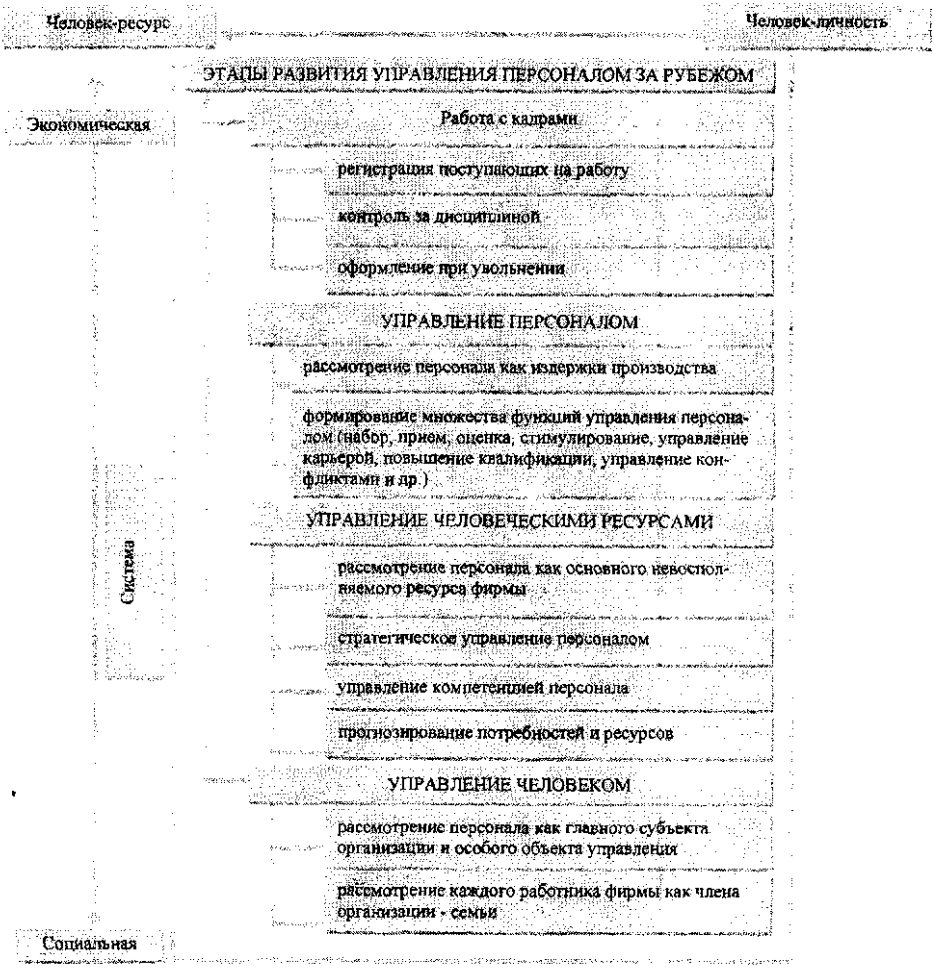


Рис. 5.2.1. Этапы развития управления персоналом

– **Работа с кадрами (использование трудовых ресурсов – labor resources use)** с конца XIX в. до 60-х годов XX века вместо человека, занятого в производстве, рассматривалась лишь его функция – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой. На Западе эта концепция нашла отражение в тейлоризме, а в бывшем Союзе – в эксплуатации труда государством.

– **Управление персоналом (personnel management)** — научной основой этой концепции, развивавшейся с 30-х годов, была теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль – должность, а управление осуществлялось через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции).

– **Управление человеческими ресурсами (human recourse management – HRM)** – человек стал рассматриваться не как элемент структуры, а как невозобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов - трудовой функции, социальных отношений, состояния работника. В отечественной практике эта концепция используется сегодня фрагментарно и в годы перестройки получила название «активизация человеческого фактора».

– **Управление человеком (human being management), социальный менеджмент.** В соответствии с этой концепцией, человек – главный субъект и особый объект управления, который не может рассматриваться только как «ресурс». Эта идея положила начало гуманистическому подходу в управлении персоналом, который был вызван существенными сдвигами практики управления:

– организация и ее среда становятся все более ориентированными на рынок;

– организационная структура становится все более плоской и децентрализованной;

– «горизонтальное» управление становится более важным, чем «вертикальная» иерархия, что повышает роль таких качеств персонала как инициатива, риск, независимость, способность к предвидению;

– инновационная способность, творчество, долгосрочная ориентация становятся необходимыми компонентами практики управления;

– стиль управления, система ценностей и квалификация менеджеров меняются от бюрократического профиля к предпринимательскому;

– теперь люди и их способности это не только средство достижения цели, но они и сами становятся целью развития бизнеса.

Исходя из желаний и способностей человека, должны строиться стратегия и структура организации. Основоположниками данной концепции считаются лидеры японского менеджмента К. Мацусита, А. Морита.

Согласно данного подхода, персонал рассматривается не только с чисто экономических позиций, когда сотрудники оцениваются как трудовой ресурс, но и социальных, с акцентом на взаимоотношения социальных групп и отдельных личностей. В практике западного, а с недавних пор и в менеджменте наших странах получают все более активное распространение методы управления персоналом, основанные на концепции управления человеком через организационную культуру – систему целей, ценностей, специфических принципов поведения, присущих данной организации.

Принятие новых теоретических подходов, введение новшеств в формы и методы работы с персоналом во многом обусловлено тем, что современное управление в условиях достижения определенного предела материальных ресурсов (экономического, физическою, финансового капитала), ориентировано на качества *человеческого ресурса* — неисчерпаемые по своей сути и становя-

щиеся главным достоянием организации в борьбе за выживаемость и конкурентоспособность в рыночных условиях, во внешней среде. Поэтому менеджеры передовых компаний, определяя свои основные задачи, заостряют внимание на развитии человеческих ресурсов и строят политику эффективного использования труда прежде всего в соответствии с инновациями, генеральными планами и корпоративной стратегией бизнеса (см. табл. 5.2.1).

Таблица 5.2.1.

Эволюция концепции управления человеческими ресурсами

Период	Концепция	Подход к работнику
20-40 гг. XX века	Управление кадрами	Носитель трудовой функции, «живой придаток машины»
50-70 гг. XX века	Управление персоналом	Субъект трудовых отношений, личность
80-90 гг. XX века	Управление человеческими ресурсами	Ключевой стратегический ресурс организации
XXI век – настоящее время	Управление человеком (Гуманистическая концепция)	Не люди для организации, а организация – для людей

Рыночная экономика – постоянно развивающаяся социально-экономическая система. В зависимости от критериев выделяют различные этапы ее развития. Так с точки зрения изменения концепции управления промышленными предприятиями выделяют:

1 этап (1850-1950 гг.) – промышленность ориентирована исключительно на прибыль, управление полностью сконцентрировано в руках высших управляющих и предпринимателей, основное средство регулирования отношений с рабочими – заработная плата;

2 этап (1951-1970 гг.) – достигнута стадия товарного накопления. Определились функции высшего, среднего и низового управленческих звеньев, выработана децентрализованная и более мотивирующая стратегия управления;

3 этап (нынешний) – осознание тесной связи технологии, экономики, социальных процессов и экологии, что повлекло за собой пересмотр роли человека на производстве, влияние производства жизненную среду и общественные отношения.

Все эти процессы и тенденции приводят к пересмотру старых подходов к управлению персоналом, которое выросло и развилось вместе с ростом размеров и разнообразия организацией. Оно пребывает в муках фундаментальных изменений, потому что устоявшийся процесс пошел в обратную сторону и организация *как сущность* находится на спаде. Мы заново открываем ее *как процесс.*

Появление в 1980-х годах нового подхода, названного «Human Resource Management»[4], должно было стать началом коренных изменений в науке управления, но произошло всего лишь переосмысление процессов внутри организации.

Многие ученые и практики не могут определиться с тем, насколько фундаментальный сдвиг произошел при переходе от управления персоналом к HR-менеджменту. На практике оба эти термина зачастую используются как сино-

[4] Здесь и далее будет использован термин «управление человеческими ресурсами» или HR-менеджмент – HRM.

нимы. Для тех, чьи интересы лежат в области управления коллективными трудовыми отношениями, расцвет HR-менеджмента в последние два десятилетия двадцатого века представляет собой нечто новое и кардинально отличное от доминирующих методов предыдущих лет, а само управление человеческими ресурсами представляет собой более высокую стадию работы с людьми, охватывающую все управленческие решения, тесно связанные со стратегией организации (см. табл. 5.2.2.)[5].

Таблица 5.2.2.

Деятельность по управлению человеческими ресурсами

Сфера деятельности	На что направлена	Типичные функции	Кому докладывают о выполнении
Управление человеческими ресурсами (стратегический аспект)	На решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач	Планирование человеческих ресурсов. Развитие индивидуальных способностей и повышение квалификации. Планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат фирмы и др.	Президент корпорации
Работа с персоналом (оперативная деятельность)	На решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства	Подбор и расстановка кадров. Управление трудовой мотивацией. Контроль за состоянием техники безопасности. Разрешение конфликтов	Вице-президент корпорации

Таблица 5.2.3.

Стереотипы управления персоналом и HR-менеджмента – сравнительный анализ

Управление персоналом	**Управление человеческими ресурсами – (HRM)**
Вертикальное управление подчиненными	Доминирование горизонтального управления
Централизованная кадровая функция в отделе кадров, специалисты планируют, мотивируют и т.д., персоналом управляют линейные руководители	Децентрализованная кадровая функция в линейном менеджменте, который отвечает за управление всеми ресурсами подразделения и достижение целей, специалисты по персоналу оказывают поддержку линейному менеджменту
Задача - на достижение компромисса между экономическими и социальными партнерами	Задача – развитие целостной корпоративной культуры и балансирование текущих потребностей интегрированной организации с окружающей деловой средой
Кадровое планирование – следствие производственного планирования и реакции на него: связь односторонняя. Для него характерна: краткосрочность, планирование в результате реакции на явления целевое, ограниченное	Планирование человеческих ресурсов полностью интегрировано в корпоративное планирование: связь двусторонняя. Долгосрочность, активное, стратегическое комплексное
Цель - обеспечить наличие нужных людей в нужных местах и в нужное время и освобождение от ненужных людей. Сотрудники – это факторы производства, и их "расставляют", как фигуры в шахматной игре	Цель – совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциалов со стратегией и целями компании. Сотрудники - это объект корпоративной стратегии, фактор преимущества в конкурентной борьбе, объект инвестиций фирм
Кадровая политика сконцентрирована на достижение компромисса между экономическими и социальными партнерами	УЧР нацелено на развитие целостной социальной корпоративной культуры и балансирование текущих потребностей интегрированной организации с окружающей деловой средой

[5] Большое количество коммерческих и государственных организаций предпринимает шаги по переименованию отделов персонала в департаменты по управлению человеческими ресурсами, тем самым они формируют своего рода новое отношение к управлению людьми.

Трудовые отношения: плюралистские, коллективистские при низкой ответственности и строящиеся на подчинении. Структуры управления бюрократические (механические), централизованные	Трудовые отношения: унитарные, индивидуалистические при высокой ответственности и заинтересованности работников. Структуры управления взаимозависимые при распределении полномочий
Реактивная, вспомогательная роль	Проактивная, инновационная роль
Акцент на выполнение процедур	Акцент на стратегию
Специальный департамент	Деятельность всего менеджмента
Сосредоточие на потребностях и правах персонала	Сосредоточие на требованиях к персоналу в свете целей бизнеса
Персонал рассматривается как издержки, которые необходимо контролировать и минимизировать	Персонал рассматривается как инвестиции, которые необходимо развивать, а также учитывать как человеческие активы
Конфликтные ситуации регулируются на уровне top-менеджмента	Конфликты регулируются лидерами рабочих групп
Согласование оплаты и условий труда происходит в ходе коллективных переговоров	Планирование человеческих ресурсов и условий занятости происходит на уровне руководства
Оплата труда определяется в зависимости от внутренних факторов организации	Устанавливается конкурентная оплата труда и условия занятости для того, чтобы опережать конкурентов
Вспомогательная функция для других департаментов/подразделений	Вклад в добавочную стоимость бизнеса
Содействие переменам	Стимулирование перемен
Постановка коммерческих целей в свете последствий для персонала	Полная приверженность целям бизнеса
Негибкий подход к развитию персонала	Гибкий подход к развитию персонала
Внешний контроль	Самоконтроль

Особой темой является утверждение, что управление персоналом в основном сосредоточено на рабочей силе, а в центре внимания HR-менеджмента находятся ресурсы, причем не предложение рабочей силы, а спрос на нее. Сравнительный анализ и отличительные особенности инновационного управления человеческими ресурсами от традиционной практики «отдела кадров» представлены в табл. 5.2.4.

Таблица 5.2.4.

Важнейшие стадии развития управления персоналом[6]

Стадии развития компании	Основные характеристики компании	Основные характеристики управления персоналом
I Зарождение компании	Компания только создана, отличается предпринимательством и управляется собственником	Ведение личных дел, оплата труда, наем и увольнение; управление кадрами часто не формальное, размытое; все дела ведутся вручную
II Функциональный рост	Происходит техническая специализация; растут подразделения, производственные линии и рынок; оргструктура формализована	Поиск нужных работников для поддержки роста; тренинг для подготовки специалистов требуемого профиля; появляется начальник отдела кадров; обработка данных по зарплате и некоторые другие функции автоматизируются. Корпоративная культура еще не становится частью управления персоналом
III Контролируемый рост	Национальная администрация; профессионализация управления дефицитными ресурсами; покупаются другие фирмы, диверсифицируется производство; усиливаются конкуренция за ресурсы и контроль за инвестициями	Управляющий персоналом более высокого статуса; большая автоматизация кадровой информации, включая квалификационные профили; рост профессионализма; кадровая функция постепенно интегрируется в окружающую деловую среду, лучше осведомлена о ней; управление персоналом становится более ориентированным на конечные результаты бизнеса

[6]. Соколова М.И. Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами. – М.: Т.К. Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С. 14 – 15.

IV Функциональная интеграция	Диверсификация, децентрализация, структура организации строятся вокруг продуктов и центров прибыли, проектное и матричное управление; больше внимания уделяется интеграции; оргструктура более плоская и горизонтальная	Управление персоналом ориентировано на интеграцию различных функций (тренинг, вознаграждение, наем и увольнение сотрудников, коммуникации и т.д.); расширение кооперации кадрового подразделения с другими менеджерами; долгосрочное планирование, междисциплинарные проекты; акцент на производительности, эффективности, гибкости; широко применяется информационная технология в планировании, анализе и оценке конечных результатов; изменения внешней деловой среды известны и интегрированы в управление изменениями. Практика управления персоналом отработана
V Стратегическая интеграция	Сотрудничество, групповая культура; межфункциональная горизонтальная интеграция; большая адаптируемость к частым изменениям; стратегическое планирование; структура строится вокруг центров прибыли, обслуживаемых местными и функциональными менеджерами и их командами	Управление персоналом построено вокруг стратегии компании и является ее составной частью; систематический анализ внешней среды и оценка ее возможного воздействия; активная роль сотрудников в принятии управленческих решений; долгосрочное планирование развития персонала; акцент на эффективности, управление человеческими ресурсами входит в компетенцию президента компании или его первого заместителя

Ряд специалистов наоборот считают, что управление персоналом является более широким понятием, чем управление человеческими ресурсами. Они выделяют два главных этапа в развитии управления персоналом: управление кадрами и управление человеческими ресурсами.

Развитие компании разбивают на пять основных стадий, которым соответствуют характеристики управления персоналом, отраженные в табл. 5.10. По их оценкам, большая часть эффективных западных фирм находится между III и V стадиями развития; предприятия России и Восточной Европы, в основном между I и III стадиями.

В настоящее время целесообразно говорить о переходе от управления персоналом (или кадрами) к управлению человеческими ресурсами, считая это понятие более широким, хотя достаточно сложно отделить HRM от управления кадрами[7].

Определение термину «управление человеческими ресурсами» дать нелегко в силу неоднозначности его использования. С одной стороны, его применяют, как более совершенное определение того, что долгое время называлось «управление кадрами» и «управление персоналом». С другой стороны, этот термин широко применяется для обозначения особого подхода к управлению людьми, заметно отличающегося от «управления кадрами». В данном случае HR-менеджмент предполагает отчетливую направленность деятельности организаций в сторону людей, означает концепцию, призванную служить современной организации более эффективно, чем «традиционное» управление персоналом. Управление человеческими ресурсами:

– должно быть представлено на высшем уровне управления компанией;

[7] Что касается понятийного аппарата, то традиционно в нашей стране использовали термин «управление кадрами», в то время как за рубежом – эквивалентный ему «управление персоналом». В литературе на русском языке можно также встретить термин «управление трудовыми ресурсами», однако «управление человеческими ресурсами» используется значительно чаще.

должно быть вовлечено в разработку стратегии бизнеса и оргструктуры компании, также как и функция планирования труда;

все линейное руководство должно участвовать в реализации УЧР;

требует профессионализации данного вида деятельности и подготовки специалистов данной профессии – Экономика труда и Управление персоналом со специализациями.

Изменение структуры работ при переходе от УП к УЧР представлено на рис. 5.2.2.

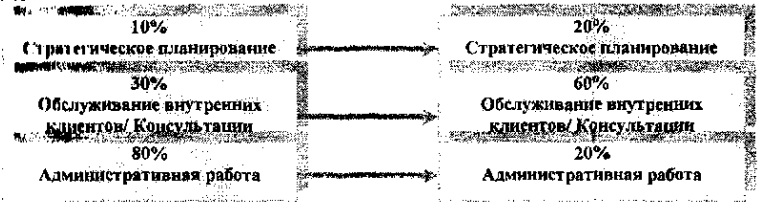


Рис. 5.2.2. Изменение структуры работ при переходе от УП к УЧР

Управление человеческими ресурсами должно рассматриваться в комплексе с изменениями внешней среды организации. В процесс управления человеческими ресурсами должно быть активно вовлечено высшее звено управления компании.

Управление человеческими ресурсами представляет собой систему работы с персоналом, определенную исходя из стратегии развития организации. Оно существенно влияет на результаты компании только тогда, когда различные его функции, такие как развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, аттестация, тренинг, партнерство наемных работников и менеджеров и др., объединены в одну цельную программу, являющейся частью стратегии бизнеса. Если же встраивания в общую бизнес-стратегию не произойдет, то эффект от внедрения технологии HRM будет не полным.

Следует отметить, что концепция управления «человеческими ресурсами» связана с переносом стратегии бизнеса с ближайших резервов эффективности производственно-хозяйственной деятельности (финансовые, маркетинговые, технологические, утилитарная мотивация) на *глубинные* – социокультурные и морально-психологические, связанные с реализацией политики социального партнерства, востребованностью квалифицированного труда и потенциала работников, имеющих высокий уровень материального благосостояния и социальной защиты по месту работы.

Также управление человеческими ресурсами является самостоятельно функционирующей системой со своими принципами (см. рис. 5.2.3).

Она включает в себя планирование трудовых ресурсов, набор и отбор персонала, определение заработной платы и разработку системы мотивации, профессиональную ориентацию и адаптацию сотрудников, обучение персонала, оценку трудовых ресурсов, подготовку руководящих кадров и управление движением по службе (см. рис. 5.2.4).

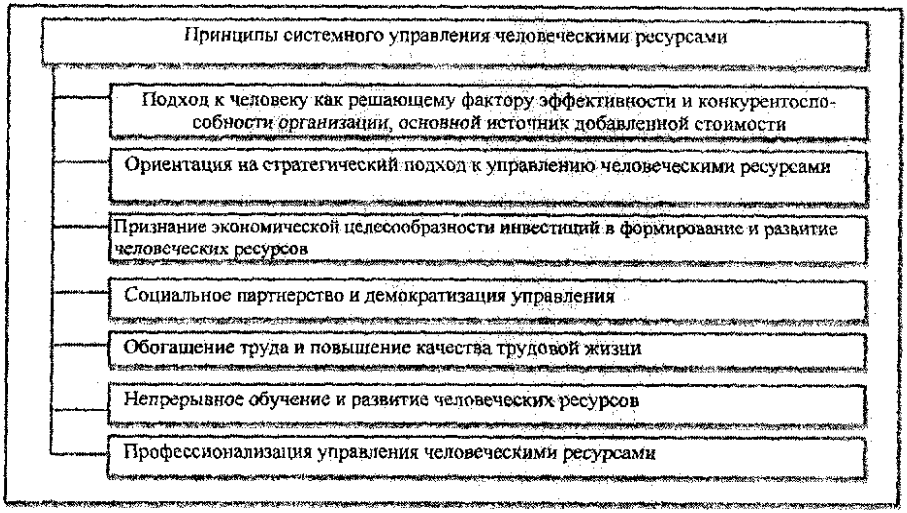


Рис. 5.2.3. Принципы управления человеческими ресурсами

Оставляя за собой ряд прежних кадровых функций, управлению человеческими ресурсами добавилась новая важная функция – оказание помощи линейному менеджменту в развитии и лучшем использовании подчиненных ему человеческих ресурсов.



Рис. 5.2.4. Комплексное управление человеческими ресурсами

Переход в работе с персоналом на управление человеческими ресурсами (УЧР) приводит:

• к резкому повышению затрат на человеческие ресурсы, их подготовку, обучение, переквалификацию, на вознаграждение и стимулирование труда, организацию продвижения по службе;

• необходимости особого внимания к социальной политике организации. Большая роль отводится социальному страхованию и пенсионному обеспечению. Компании идут на большие расходы для улучшения физического и морального состояния персонала, улучшения условий работы;

• гибкость и способность к изменениям представляют собой сегодня ключевые характеристики бизнеса. В свою очередь, способность к изменениям связана с более высоким уровнем образования, более широкой квалификацией, способностью переобучаться, уровнем творчества и инновационности персонала. Это ставит более сложные задачи с точки зрения методов оценки и отбора, обучения и развития работников.

Развитие общества в постиндустриальном (информационном) направлении трансформирует философию рынка, качества предпринимательства, рабочей силы и их обязательств перед общественностью.

Прибыль остается основной целью бизнеса, но при этом спрос социальной сферы – запросы потребителя (покупателя), интересы общественности рассматриваются как одно из предварительных и обязательных условий эффективного управления. Без потребителей – нет производства: отсюда вытекает борьба за качество продукции и разумные цены (цена – качество). Это актуализирует *проблему «культуры качества»* деловых операций, выпускаемой продукции, оказываемых услуг и управления человеческими ресурсами.

Культура качества УЧР связана сегодня с решением проблемы *качества жизни* людей, выражающего степень удовлетворения их материальных и культурных потребностей - это качество одежды, питания, жилья, бытовой техники, сферы обслуживания, окружающей среды, содержательное общение, творческий труд и др.

Данную проблему обусловливает социокультурный уровень общества, высокие технологии, государственный контроль деятельности корпораций. Способствует максимально высокому качеству модель - *ISO 9001*, отражающая схему организации процессов таким образом, чтобы обеспечить высокое качество работы фирмы (компании), охватывая все этапы создания продукта (услуги) от подписания контракта до внедрения и поддержки.

На сегодняшний день в области управления человеческими ресурсами наблюдается следующее:

– отсутствие системного комплексного подхода к проблеме.

– низкий уровень квалификации трудовых ресурсов.

– отсутствие должного внимания методикам социально-трудовой адаптации и мотивации персонала, психолого-педагогической помощи, профориентационным работам.

– замкнутая система информационных потоков, нефункциональность информационной инфраструктуры, преобладание сугубо маклеровских услуг в сфере человеческого капитала.

– устаревшие методы работы кадровых служб предприятий, ориентированные на лишь оформление соответствующей документации по кадровому составу,

а не на комплексное его изучение, профориентацию, отбор и обучение персонала, создание условий для самореализации и содействие карьерному росту.

– отсутствие детального системного изучения конъюнктуры рынка труда, перспективного планирования деятельности, вследствие стремления субъектов рынка к сиюминутной выгоде.

– низкий уровень культуры взаимоотношений работника и работодателя, слабое проявление инвестиционного характера их взаимодействия.

– несовершенство законодательной базы в области труда и трудовых отношений.

– неразвитость системы сертификации видов работ и аттестации рабочих мест.

5.3. Трудовой потенциал и его оценка

«Рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал, «персонал фирмы», «человеческий капитал» – это термины, логически взаимосвязаны друг с другом (см. рис. 5.3.1). Они употребляются для обозначения в разных контекстах и функциях человеческого или, как было принято его называть в советской экономической литературе, личного фактора производства.

Помимо различных вариантов разграничения названных понятий, каждое из них несет в себе разное содержание. Такое разнообразие понятий с одной стороны затрудняет понимание и однозначность в истолковании результатов исследований трудовых проблем, а с другой, оно необходимо, так как раскрывает разные стороны такого многопланового явления, каким является «труд».

Так, нетрудно видеть, что категория «рабочая сила» не охватывает всю сумму отношений по поводу формирования и активизации экономического ресурса труд. Потенциал человека – это экономическая форма ресурса труд, характеризующая меру наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность.

Изучение динамических аспектов протекания экономических процессов привело к тому, что исследования представителей неоклассической школы выявили двойственный характер факторов производства, в том числе, и «труда», способных выступать и как запас, и как поток[8].

Труд часто выступает и в той, и в другой роли одновременно. Поскольку все эти проявления фактора «труд» в хозяйственной практике трудноотделимы друг от друга и слиты с живой человеческой личностью, которая не продается и не покупается, постольку основоположниками неоклассической экономической школы и их последователями были предложены категории «трудовой потенциал» и «человеческий капитал»[9].

Для оценки фактора производства «труд» в состоянии потока последователи неоклассической школы используют категорию «трудовой потенциал» при наиболее благоприятных организационно-технических условиях и с учетом ограничений, налагаемых системой целей организации и индивида. Таким обра-

---

[8] Лопатников Л.И. Популярный экономико-математический словарь. –М.: Знание, 1979. – С 33, 55, 317.

[9] См. Лифшиц А.С. Оценка и развитие управленческого персонала. – Иваново: Иван. ГУ, 1999. – С. 10-12.

зом, трудовой потенциал характеризует максимально возможную степень достижения организационных целей путем использования производительных способностей человека.

РАБОЧАЯ СИЛА

- *Модернизация рабочих мест;*
- *Рационализация методов и принципов профотбора и деловой оценки персонала;*
- *Формирование тестовых методик;*
- *Развитие маркетинга персонала;*
- *Планирование количественной и качественной потребности в персонале;*
- *Разработка и использование инструментария обеспечения потребности в персонале;*
- *Выбор методов расчета количественной потребности в персонале*

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

- *Регулирование функционирования рынка труда;*
- *Оптимизация структуры трудовых ресурсов;*
- *Активация демографической политики;*
- *Повышение образовательного уровня;*
- *Создание условий для эффективной занятости на уровне страны и региона;*
- *Регулирование миграционных процессов*

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

- *Развитие рекреационной сферы на предприятии;*
- *Создание условий для непрерывного профессионального образования работников;*
- *Совершенствование трудовой мотивации: использование линейных и немонетарных побудительных систем оплаты труда;*
- *Регулирование продолжительности рабочего времени;*
- *Оплата труда и формирование доходов;*
- *Планирование и реализация карьеры и служебных перемещений;*
- Определение содержания и результатов труда на рабочих местах;
- *Адаптация персонала в трудовой деятельности*

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- *Использование прогрессивных форм организации и нормирования труда;*
- *Улучшение использования фонда рабочего времени;*
- *Обеспечение единства трудового и технологического прогресса;*
- *Устранение потерь рабочего времени;*
- *Обеспечение безопасности труда;*
- *Правовое регулирование трудовых взаимоотношений*

Рис. 5.3.1. Личный фактор производства: экономические формы и их оптимизация

Измерять труд только по его затратам (факторам или внешним воздействиям) и результатам (параметрам или реакции системы на внешние воздействия) неправильно с системной точки зрения. Важнейшая характеристика любой системы – ее СОСТОЯНИЕ или ее возможности в той или иной ситуации.

Одним из показателей, которым принято характеризовать труд как сложную систему, является ПОТЕНЦИАЛ.

Термин «потенциал» этимологически означает «скрытые возможности, мощность, силу». В его основе лежит термин *potentia*, который несет двойной смысл: с одной стороны, он характеризует «степень мощности в каком-нибудь отношении»[10], а с другой указывает, что эта мощность скрытая, ибо это не только «совокупность каких-нибудь средств, но и возможностей»[11]. Широкая смысловая трактовка понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как «источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области». Таким образом, термины «потенциал», «потенциальные» означает наличие у кого-либо (будь то отдельная личность, конкретное предприятие, общество в целом) скрытых, но еще себя не проявивших возможностей или способностей в соответствующих сферах жизнедеятельности.

Так, понятие «потенциал» в физике, например, соотносится с работой, которая еще не выполнена, но может быть сделана. Потенциал отдельного человека соотносится с его возможностями в будущем что-то сделать, реализовать свои интересы, достигнуть своих целей.

Определяя данную категорию не следует противопоставлять понятия «потенциал» и «ресурсы». Потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени. В настоящее время можно выделить три направления в развитии представлений о потенциале.

Сторонники *первого* считают, что потенциал – это совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных ресурсов, главным образом экономических, непосредственно связанных с функционированием производства и ускорением НТП. Они определяют потенциал с количественной стороны, по объему ресурсов. Например, В.В. Адамчук определяет трудовой потенциал в качестве ресурсной категории. При этом трудовой потенциал должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели.

Сторонники *второго* представляют потенциал как систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства, то есть определяют потенциал скорее косвенно по отношению к объекту потенциала, не через прямой подсчет ресурсов, как сторонники простого подхода, а через факторы, влияющие на эти ресурсы. Например, А.И. Добрынин определяет трудовой потенциал как потенциал рабочего време-

---

[10] Ожегов С.И., Шведова И.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Азбуковник. 1997. – С.571.

[11] Лифшиц А.С. Оценка и развитие управленческого персонала. – Иваново: Иван. ГУ, 1999. – С. 10-12.

ни человека, обладающего совокупностью общеобразовательных и профессионально-квалификационных характеристик, которые с учетом исторических, демографических, национальных и других особенностей могут быть использованы в той или иной сфере общественного производства.

Сторонники *третьего* рассматривают потенциал как способность комплекса ресурсов решать поставленные перед ним задачи, т.е. потенциал – это целостное выражение совокупной возможности персонала для выполнения каких-либо задач. На этой основе делается вывод о синергетическом эффекте, совокупной возможности коллектива, т.е. чем удачнее сложилась структура объекта, чем в большем соответствии находятся его структурные и функциональные элементы, тем выше его потенциал и эффективность.

Представление о сущности потенциала предопределяет подход к его оценке, измерению и управлению. Действительно, когда потенциал рассматривается как совокупность ресурсов, его оценка заключается в установлении качественных и количественных характеристик значений отдельных видов ресурсов, причем их взаимное влияние не учитывается и не измеряется. Когда речь идет о системе ресурсов, то характеристики ее отдельных составляющих должны дополняться показателями, описывающими систему в целом.

Рассматривая потенциал как способность ресурсов давать определенные результаты и обеспечивать функционирование системы, следует учитывать и выражать в показателях все факторы, которые определяют такую способность. Для этого необходимо иметь как характеристики ресурсов всех видов, так и их результирующие (системные) характеристики, знать способ их использования и управления ими. Другими словами, необходимо знать не только ресурсы, но и накопленные, однако еще не используемые резервы[12].

Потребность в резервах – идея не новая. К ней постоянно обращено внимание экономистов, правомерно считающих, что сознательно устанавливаемые обществом пропорции лишь в том случае обеспечивают его развитие, если общество располагает достаточными резервами.

Различие между понятиями «потенциал» и «резервы» заключается в том, что «потенциал» содержит как сущее, так и потенциальное, а резервы» – только потенциальное, использованное. Используемые резервы, таким образом, есть существенная часть потенциала. При этом важнейшей функцией резервов является предотвращение нарушений хода воспроизводства вследствие ускорения научно-технического прогресса, внедрения инноваций и т.д. Чтобы добиться полного и рационального использования резервов, каждый коллектив должен хорошо знать свой потенциал, иметь необходимое представление о его уровне.

В каждом определенном периоде в организации или в ее подразделениях образуются отклонения между созданными возможностями и их действительным использованием. Принимая форму неиспользованных возможностей, они выступают в виде производственных резервов, которые, в конечном счете, отражают степень использования производственного и трудового потенциала.

---

[12] «Резерв» – термин французского происхождения, означающий «запас». В словаре русского языка отмечается, что резерв – это запас, откуда черпают новые силы, ресурсы. Но чтобы иметь резервы, необходимо их создать. В этом состоит принципиальный вопрос формирования производственного и трудового потенциала.

Потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений:

во-первых, отражает прошлое, т.е. представляет собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обусловливающих ее возможность к функционированию и развитию. В этом плане понятие «потенциал» фактически принимает значение понятия «ресурс»;

во-вторых, характеризует настоящее с точки зрения практического применения N использования наличных способностей. Это позволяет провести различие между реализованной и нереализованной возможностями. В этой своей функции понятие ««потенциал» отчасти совпадает с понятием «резерв».

Рассматривая структуру потенциала с этих позиций, следует учитывать, что в первом случае оставшиеся в нереализованном виде структурные элементы потенциала ведут к снижению эффективности его функционирования (например, неиспользуемые в работе трудовые навыки утрачиваются, нереализованные личностные способности разрушаются), а во втором случае «избыточный» запас сил и способностей работника обеспечивает гибкость и маневренность развития системы по отношению в меняющимся условиям труда;

в-третьих, ориентирован на развитие (будущее): в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои наличные способности, но и приобретает новые силы и способности. Представляя собой единство устойчивого и изменчивого состояний, потенциал содержит в себе в качестве «потенции» элементы будущего развития.

Уровень потенциала, характеризуя наличное состояние системы, обусловлен тесным взаимодействием всех трех вышеперечисленных состояний, что и отличает его от таких на первый взгляд близких ему понятий, как «ресурс» и «резерв».

Подход к рабочей силе как к ресурсу означает, *во-первых*, отказ от представлений о рабочей силе как «даровом богатстве», освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны государства и предприятий, *во-вторых*, признание проблемы нехватки отдельных категорий квалифицированных работников по сравнению с потребностями производства, что делает необходимым управление процессом использования наиболее важных и дефицитных их категорий. Таким образом, отличие концепции *«трудовой потенциал»* от концепции *«рабочая сила»* состоит в признании экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением на производство лучшей по качеству рабочей силы, ее обучением, поддержанием в трудоспособном состоянии и созданием условий для ее дальнейшего совершенствования.

В англо-язычных научных исследованиях и учебниках рабочая сила (Labor force) это «общее количество занятых и незанятых или общее количество работающих и ищущих работу граждан старше 16 лет»[13]. Понятно, что при таком толковании термина «рабочая сила» им полностью замещается понятие «трудовые ресурсы».

Из этого определения следует два вывода. *Во-первых*, до момента занято-

[13] Долан Э., Домненко Б. Economics. Англо-русский словарь-справочник. – М., 1994. – С.267.

сти человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. *Во-вторых*, результат использования индивидуальной рабочей силы – это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне производительности и эффективности труда, достигнутом данным работником.

Таким образом, рабочую силу индивида по своему происхождению и состоянию до использования в труде можно рассматривать, как ресурс личности. На этой стадии – стадии трудовых ресурсов она существует в виде потенциальной рабочей силы (некоторого множества трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических и духовных способностей), которая вне трудового процесса, т. е. вне предметов и орудий труда, не проявляется. В процессе развития количественные характеристики (численность трудоспособного населения) дополняются качественными (уровень образования, квалификации, опыта и т. д.);

Из этих ресурсов происходит отбор той части, которая реально будет включена в производственные процессы. Механизм такого отбора определяется свойствами экономической системы – плановое распределение трудовых ресурсов в командной или отбор фирмами нужных им ресурсов труда через его рынок (спрос-предложение) в экономике, функционирующей на рыночных принципах.

Отобранные тем или иным способом из общей массы трудовые ресурсы образуют персонал каждой данной организации, распределенный по рабочим местам. Он опять же характеризуется количественно и качественно и до начала производственного процесса остается трудом в его потенции – потенциальным трудом.

Быть использованным как «рабочая сила» – это назначение, объективная цель «трудового потенциала» личности. Происходит это в процессе производства, когда труд из потенциальной формы переходит в кинетическую, то есть происходит расходование физических и умственных способностей. Таким образом, «статус предметности» трудовой потенциал работника обретает в деятельности – трудовом поведении. Исследуя, замеряя трудовое поведение можно получить представление о состоянии трудового потенциала; изучая его состояние, можно прогнозировать поведение.

Из сказанного следует, что потенциал труда – это еще не труд, а только возможность труда. Носителем (источником) потенциала труда является человек, который в процессе своего жизненного цикла приобретает определенные навыки и способности к деятельности в некоторых предметных областях, формирует и реализует по возможности свой трудовой потенциал. Здесь мы уже имеем дело с трудовым потенциалом, который измеряется не численностью и качеством работников, а тем потенциальным количеством продукции, которое может быть произведено при максимально эффективном соединении труда с материальными ресурсами. Производственная функция типа $Q = f(K, L)$ или $Q = a K^{\alpha} \times L^{\beta}$ отражает доли труда и капитала в созданном продукте, полученном доходе. Таким образом, трудовые ресурсы, рабочая сила – разные стадии движения потенциаль-

ного труда, которые он проходит перед тем, как стать трудовым потенциалом, трудом как деятельностью, в которой его потенции реализуются.

При этом с момента прекращения трудовой деятельности, ввиду высвобождения, рабочая сила вновь становится трудовыми ресурсами.

При таком подходе понятия «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» выступают как различные стадии формирования трудового потенциала, разные потенциальные формы труда как фактора производства, которые он принимает до того, как начнется процесс труда. Сам труд в этих условиях характеризуется динамичностью, стадийностью, движением разных форм «потенциальности».

Таким образом, потенциал личности составляют природные и социокультурные качества, способности, доведенные до умений и навыков выполнения тех или иных функций в различных сферах ее жизнедеятельности: он является адаптационным ресурсом. Выделяют следующие основные личностные потенциалы:

– психофизиологический – что составляет ее работоспособность;
– познавательный – что она знает;
– ценностно-мировоззренческий – *что она ценит и на что ориентируется;*
– эмоционально-волевой – что она может;
– потребностно-мотивационный – что побуждает ее к деятельности;
– коммуникационный – с кем и как она общается;
– творческий – что и как созидает, самовыражается;
– трудовой (профессионально-квалификационный) – на что она способна;
– лидерский – способна ли она вести за собой;
– командный – способна ли к сотрудничеству, коллективному взаимодействию.

Потенциал личности составляет «личностное ядро человека», с которым связана система субъективных отношений к различным объектам окружающей среды и самому себе. Субъективные отношения конкретной личности проявляются в понимании и оценке происходящего, мотивах действий и поведения, переживаниях, ожиданиях и т.п. как участника социальных организаций и объединенных действий.

Если *человеческий потенциал* – это совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе жизнедеятельности, то *трудовой потенциал* реализуется в трудовой деятельности. Эти понятия действительно связаны как общее и частное, тем более что наряду с трудовым потенциалом человека можно выделить его предпринимательский потенциал: совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в предпринимательской деятельности (эти возможности в значительной степени предопределены генетически).

Предпринимательский потенциал личности (человека) может быть реализован не только в бизнесе, но и в любой другой деятельности, где определенные *качества (предприимчивость, быстрота реакции, склонность к лидерству,* риску и т.д.) способствуют профессиональным успехам и, следовательно, высоким доходам. Это может быть любая управленческая деятельность, а также трудовая

деятельность, связанная с необходимостью принимать самостоятельные решения, нести за них персональную ответственность и т.п. Не исключен и незаконный характер доходов, учитывая, что предприимчивость, по определению П. Друкера, – это способность использовать любую возможность с максимальной выгодой.

Проведенный анализ отечественной литературы позволяет выделить три наиболее распространенных подхода к определению содержания данной категории: *первый* – определяет трудовой потенциал, как личностный человеческий фактор; *второй* – является синонимом понятия ресурсов для трудовой деятельности и *третий* – характеризует трудовой потенциал как способность достижения поставленных целей, решения определенных задач.

Представляется продуктивным выявление специфических свойств трудового потенциала на разных уровнях управления экономикой, трудового потенциала отдельного работника, трудового потенциала фирмы (микроуровень), отрасли (мезоуровень), страны (макроуровень) (см. рис. 5.3.2).

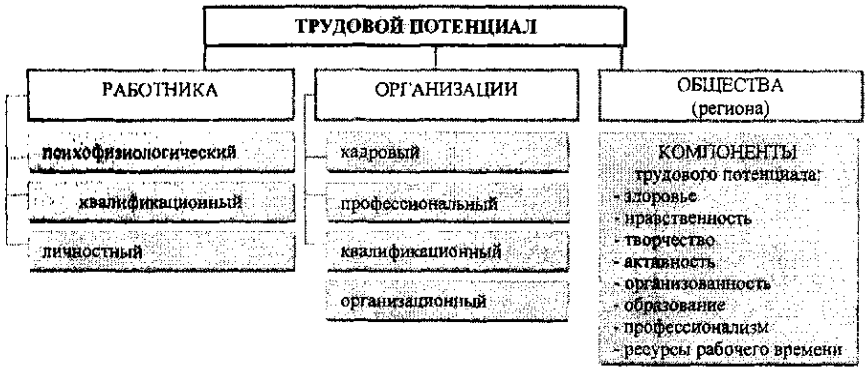


Рис. 5.3.2. Виды и компоненты трудового потенциала

Исходной структуроформирующей единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника, образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Трудовой потенциал работники (ТПР) представляет собой совокупную способность физических и интеллектуальных свойств работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности, решая новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве.

Трудовой потенциал работника включает в себя:

– *психофизиологический потенциал* – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость и т.п.;

– *квалификационный потенциал* – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности;

ного труда, которые он проходит перед тем, как стать трудовым потенциалом, трудом как деятельностью, в которой его потенции реализуются.

При этом с момента прекращения трудовой деятельности, ввиду высвобождения, рабочая сила вновь становится трудовыми ресурсами.

При таком подходе понятия «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» выступают как различные стадии формирования трудового потенциала, разные потенциальные формы труда как фактора производства, которые он принимает до того, как начнется процесс труда. Сам труд в этих условиях характеризуется динамичностью, стадийностью, движением разных форм «потенциальности».

Таким образом, потенциал личности составляют природные и социокультурные качества, способности, доведенные до умений и навыков выполнения тех или иных функций в различных сферах ее жизнедеятельности: он является адаптационным ресурсом. Выделяют следующие основные личностные потенциалы:

– психофизиологический – что составляет ее работоспособность;
– познавательный – что она знает;
– ценностно-мировоззренческий – что она ценит и на что ориентируется;
– эмоционально-волевой – что она может;
– потребностно-мотивационный – что побуждает ее к деятельности;
– коммуникационный – с кем и как она общается;
– творческий – что и как созидает, самовыражается;
– трудовой (профессионально-квалификационный) – на что она способна;
– лидерский – способна ли она вести за собой;
– командный – способна ли к сотрудничеству, коллективному взаимодействию.

Потенциал личности составляет «личностное ядро человека», с которым связана система субъективных отношений к различным объектам окружающей среды и самому себе. Субъективные отношения конкретной личности проявляются в понимании и оценке происходящего, мотивах действий и поведения, переживаниях, ожиданиях и т.п. как участника социальных организаций и объединенных действий.

Если *человеческий потенциал* – это совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе жизнедеятельности, то *трудовой потенциал* реализуется в трудовой деятельности. Эти понятия действительно связаны как общее и частное, тем более что наряду с трудовым потенциалом человека можно выделить его предпринимательский потенциал: совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в предпринимательской деятельности (эти возможности в значительной степени предопределены генетически).

Предпринимательский потенциал личности (человека) может быть реализован не только в бизнесе, но и в любой другой деятельности, где определенные качества (предприимчивость, быстрота реакции, склонность к лидерству, риску и т.д.) способствуют профессиональным успехам и, следовательно, высоким доходам. Это может быть любая управленческая деятельность, а также трудовая

деятельность, связанная с необходимостью принимать самостоятельные решения, нести за них персональную ответственность и т.п. Не исключен и незаконный характер доходов, учитывая, что предприимчивость, по определению П. Друкера, – это способность использовать любую возможность с максимальной выгодой.

Проведенный анализ отечественной литературы позволяет выделить три наиболее распространенных подхода к определению содержания данной категории: *первый* – определяет трудовой потенциал, как личностный человеческий фактор; *второй* – является синонимом понятия ресурсов для трудовой деятельности и *третий* – характеризует трудовой потенциал как способность достижения поставленных целей, решения определенных задач.

Представляется продуктивным выявление специфических свойств трудового потенциала на разных уровнях управления экономикой, трудового потенциала отдельного работника, трудового потенциала фирмы (микроуровень), отрасли (мезоуровень), страны (макроуровень) (см. рис. 5.3.2).

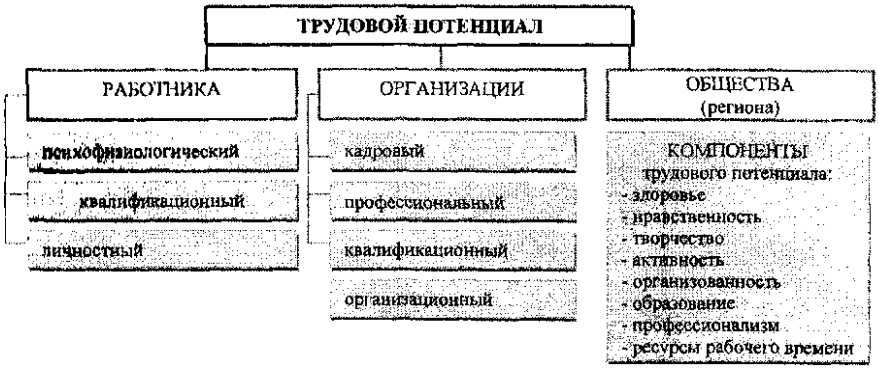


Рис. 5.3.2. Виды и компоненты трудового потенциала

Исходной структуроформирующей единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника, образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Трудовой потенциал работники (ТПР) представляет собой совокупную способность физических и интеллектуальных свойств работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности, решая новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве.

Трудовой потенциал работника включает в себя:

– *психофизиологический потенциал* – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость и т.п.;

– *квалификационный потенциал* – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности;

– *социально-личностный потенциал* – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека.

Психофизиологический потенциал. По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), «здоровье – это состояние полного физического и социального благополучия. Благополучие – это динамическое состояние ума, характеризующееся некоторой психической гармонией между способностями, потребностями и ожиданиями работающего и теми требованиями и возможностями, которые предъявляет и предоставляет окружающая среда»[14].

Здоровье человека на 10–15% зависит от деятельности учреждений здравоохранения, на 15–20% от генетических факторов, на 20–25% от состояния окружающей среды и на 50–55% от условий и образа жизни людей, неотъемлемой составной частью которого является физическая культура и спорт [15].

Квалификационная составляющая трудового потенциала, с одной стороны, характеризует подготовленность работников к выполнению постоянно усложняющихся трудовых функций, перемене труда, а с другой – является фактором, формирующим отношение к труду, трудовую дисциплину, интенсивность труда. Она может быть классифицирована по следующим признакам, отражающим индивидуальные особенности каждого работника (см. рис. 5.3.3).

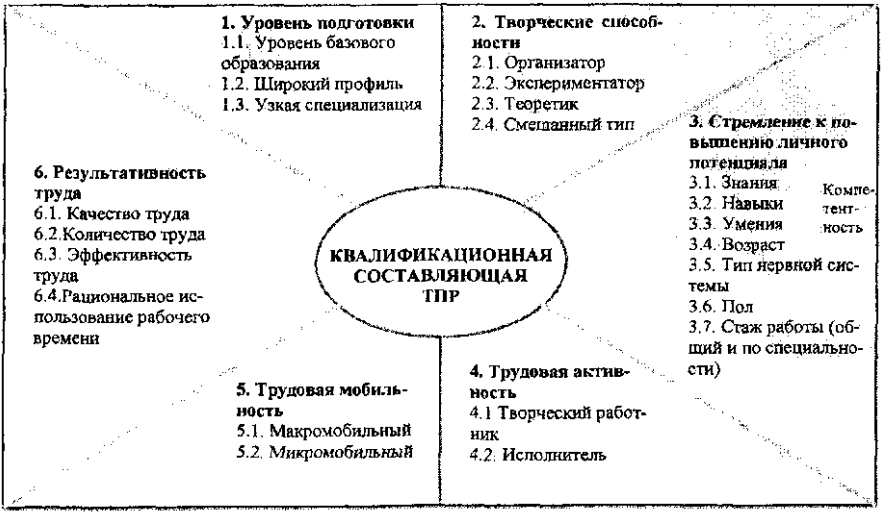


Рис. 5.3.3. Структура квалификационной составляющей трудового потенциала

[14] Всемирная организация здравоохранения. Основные документы (Психологические и социальные факторы на работе и охрана здоровья)/ Под. ред. Р. Кадимо. М.А. Эль-Батави, К.Л. Купера. - Женева: ВОЗ, 1989 г. – С 19.

[15] См.: Концепцию федеральной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006-2015 гг.

Выделение *социально-личностной составляющей* в составе трудового потенциала призвано акцентировать внимание на потенциальных, т.е. либо перспективных, либо попросту «неиспользуемых» социальных возможностях работника. Данная составляющая характеризует способность человека к самопреобразованию и саморазвитию[16].

Структура социально-личностной составляющей включает в себя следующие основные элементы:

– способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию (коммуникативный потенциал);

– творческие способности (творческий потенциал);

– ценностно-мотивационные свойства (идейно-мировоззренческий и нравственный потенциал).

Оценка трудового потенциала работника должна предусматривать определение количества, качества, соответствия и меры использования этого потенциала в целях организации.

В самых общих чертах суть управления персоналом через оценку его потенциала сводится к решению трех взаимосвязанных задач.

Во-первых, к формированию таких производительных способностей человека, которые наиболее полно соответствовали бы требованиям, предъявляемым к качеству рабочей силы конкретным рабочим местом.

Во-вторых, к созданию таких социально-экономических и производственных условий на производстве, при которых происходило бы максимальное использование способностей работника к данному труду.

В-третьих, эти процессы не должны причинять ущерб организму и интересам личности трудящегося. Весьма современно, поэтому звучат сегодня слова выдающегося психолога и физиолога – академика В.М. Бехтерева, который, формулируя критерий социальной организации, отмечал: «Не в тейлоризации труда все дело, не в ней окончательный идеал проблемы труда, а в таком осуществлении самого труда, который бы давал максимум производительности при оптимуме или максимуме здоровья, не только при отсутствии переутомления, но и при гарантии полного здоровья и развития личности трудящихся»[17].

Следует отметить, что формирование трудового потенциала работника во многом определяется внешними условиями: социальной обстановкой, уровнем культуры в семье и обществе, состоянием производственной сферы, общественными нравами и традициями, объективными требованиями к образованию, связанными с развитием технологического прогресса и т.п.

Трудовой потенциал человека в рыночной экономике может реализоваться самым различным образом: в домашнем хозяйстве, работе по найму, самозанятости, предпринимательской деятельности. Выбор формы реализации трудового потенциала человека связан с наличием у него тех или иных материальных

---

[16] См.: Стаканов О.В. О структуре трудового потенциала. // Социологические исследования. 1981 №2 с.75-79; Иванов Н.А., Одегов Ю.Г., Андреев К.Л. Трудовой потенциал промышленного предприятия. – Саратов: Изд-во СГУ, 1988. – С.99-122.

[17] Бехтерев В.М. Рациональное использование человеческой энергии в труде.// Труды Всероссийской инициативной конференции по научной организации труда и производства. – М., 1921. Вып. 1. С. 25.

или финансовых ресурсов, земли, капитала, собственности, знаний и способностей, денег.

С возрастом человека наступает этап, характеризующийся противоречивыми процессами. С одной стороны, достигается наивысший для данного работника уровень развития индивидуального трудового потенциала: высокий уровень квалификации и социального взаимодействия, накопления жизненного и производственного опыта. С другой стороны, убывают физические возможности (старение, ухудшение состояния здоровья, накопление усталости). Второе все в меньшей степени компенсируется первым. Трудовой потенциал переходит в состояние остаточной трудоспособности. Возможные при этом консерватизм интересов и ценностей, осторожность в восприятии разного рода инноваций, могут иметь позитивное значение, сдерживая чрезмерный радикализм молодых работников.

Основываясь на типичных вариантах трудового поведения, можно выделить следующие типы работника по характеру меры развития и использования трудового потенциала:

– работник, трудовой потенциал которого не позволяет с достаточной мерой эффективности выполнить даже чисто исполнительские трудовые обязанности (непродуктивного типа);

– работник исполнительного (репродуктивного) типа;

– работник творческого (продуктивного) типа.

Трудовой потенциал страны – достаточно широкое макроэкономическое понятие, характеризующее совокупную общественную способность к труду, потенциальную трудовую дееспособность общества (см. рис. 5.3.4.).

Трудовой потенциал страны выступает как важная составляющая экономического потенциала, определяющего возможности и темпы экономического роста, преодоления отставания от высоко развитых стран, выхода на путь формирования российского варианта общества постиндустриального типа с высокими показателями уровня и качества жизни населения.

Анализируя эти возможности, обычно особо выделяют:

Качественную сторону трудового потенциала общества, которая характеризуется:

– состоянием здоровья трудоспособного населения, показателями его психофизиологического развития;

– профессионально-квалификационным уровнем трудоспособного населения, т.е. уровнем общего и профессионального образования, наличием определенных знаний и практического опыта и навыков; информационной насыщенности общества;

– социально-личностными характеристиками;

– количественную сторону трудового потенциала которая выражается численностью трудоспособного населения и ресурсами рабочего времени (потенциальным фондом рабочего времени).

Поддержание и преумножение этих качеств трудового потенциала страны объективно выдвигаются в приоритетные задачи экономической политики, которые решаются на разных уровнях управления.

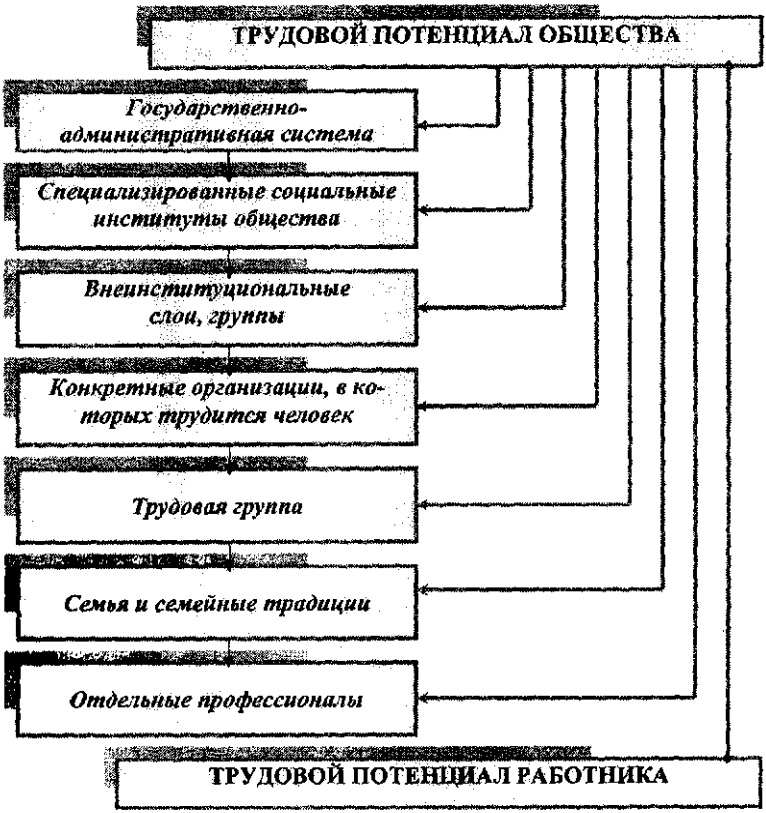


Рис. 5.3.4. Основные уровни системы формирования трудового потенциала работника

В современной экономической науке существуют различные **подходы к оценке трудового потенциала.** Прежде всего, его рассматривают как единство количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов предприятия. Количественные характеристики соотносятся главным образом с численностью, а качественные со степенью подготовленности рабочей силы к выполнению стоящих перед предприятием задач. Что касается использования трудового потенциала, то оно зависит от таких параметров, как интенсивность труда, величина рабочего времени, система мотивации и т.п.

Современный подход к оценке трудового потенциала исходит из того, что нужно оценивать возможности участия работника в общественно-полезной деятельности и личностные качества работника, отражающие степень развития его способностей, пригодности и подготовленности к выполнению конкретных работ, а также отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

Таким образом, при оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон. Но при этом решающую роль в оценке трудового потенциала играет его качественная сторона, так как «имеет куда больший смысл говорить о типах компетенций, в которых нуждается организация, нежели о величине человеческих ресурсов или числе занятых, которых надо нанять или уволить»[18].

К *количественным показателям*, характеризующим уровень трудового потенциала, можно отнести:

– численность персонала всей организации и отдельных ее подразделений;

– количество фактического рабочего времени при нормальном уровне интенсивности труда.

Качественными показателями являются:

– физический и психологический потенциал персонала организации (способности и склонности работников к труду – состояние здоровья, физического развития, выносливости и т. д.);

– объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способности к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровень, фундаментальность подготовки и др.);

– личные качества работников, определяющие отношение к труду (ответственность, честность, интерес к достижению целей организации и т. д.).

Многие качественные показатели можно выразить количественно. Так, например, объем общих знаний можно оценить с помощью анализа образовательной структуры персонала, физический потенциал – с помощью анализа половозрастного состава и др.

С помощью квалификационного тестирования можно определить уровень профессиональных знаний и навыков работников.

В рамках оценки трудового потенциала целесообразно выделить следующие группы работников:

– внутрифирменную управленческую элиту (команда высококлассных менеджеров), способную влиять на ход организационной и экономической деятельности компании;

– высококвалифицированных работников, результаты труда которых составляют основной вклад в результаты деятельности организации;

– генераторов идей – лиц, обладающих высоким уровнем стратегического и инновационного мышления;

– лиц, имеющих личные связи в инстанциях и способных существенным образом отстаивать интересы компании в органах различных ветвей власти, финансово-кредитной сфере, средствах массовой информации и т. д.;

– конфликтующих личностей, являющихся причиной ухудшения морально-психологического климата и возникновения конфликтных ситуаций (это бюрократы, лица с ярко выраженным девианным поведением и др.);

---

[18] Nordhaug O. Human capital in organizations: Competence, training and learning. – Oslo: Scand. U.P., 1993. – C. 21.

– лиц, составляющих так называемый «кадровый балласт организации», т. е. работников, не имеющих видимых перспектив развития и обучения до уровня, требуемого рыночным хозяйствованием.

Значимость влияния трудового потенциала перечисленных категорий работников может быть определена путем построения системы поправочных коэффициентов, повышающих и понижающих рыночную стоимость организации. При построении подобной системы коэффициентов необходимо руководствоваться следующими принципами:

а) объективизации степени влияния отдельных коэффициентов и учет влияния мультипликативного эффекта на стоимость организации;

б) выбора оптимального числа коэффициентов и градаций каждого коэффициента для того, чтобы не усложнять и одновременно не снижать объективность расчетов;

в) выбора объективных методов оценки самих коэффициентов, учитывающих и сглаживающих различную природу факторов потенциала персонала;

г) возможности построения строго формализованного алгоритма оценки и применения компьютерной техники для сбора и обработки исходных данных.

Большое значение для оценки имеют стоимостные оценки трудового потенциала. Для этого необходимо определить стоимость:

– подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

– маркетинга персонала исходя из целей поиска, привлечения и приема на работу работников нужной профессии, специальности и квалификации;

– высвобождения излишнего персонала (выходное пособие, повышение квалификации или переподготовка для последующего трудоустройства, меры по социальной защите и т. п.);

– поддержания трудовой активности работников.

Стоимостное выражение всех указанных затрат зависит не только от количественных и качественных оценок трудового потенциала в конкретной организации, но и от конъюнктуры, складывающейся на рынке труда, рынке образовательных услуг, социальной инфраструктуры территории, а также от возможностей самой организации.

Для повышения точности стоимостных оценок необходимо проводить не только оценочные исследования трудового потенциала в организации, но и осуществлять мониторинг окружающей среды (рынок труда и образовательных услуг, социальной инфраструктуры территории, на которой находится организация и т. д.).

В настоящее время в практической деятельности организаций существует множество способов оптимизации численности персонала, но не все они оказывают положительное воздействие на сохранение и развитие трудового потенциала. Так, например, аутстаффинг как способ уменьшения численности персонала путем выведения части работников за штат позволяет организации оптимизировать затраты на персонал, но при этом резко ухудшает социальное положение работников, которое отражается на их отношении к труду и снижает трудовой потенциал организации.

Для оценки трудового потенциала наряду с количественными показателями важно учитывать качественные характеристики, особенно там, где речь идет об оценке организационных условий и социально-психологических факторов. Оценить их можно с помощью экспертов и выйти на количественные показатели. Проблема заключается лишь в отработке методического механизма экспертной оценки и алгоритма счета.

Основными методами количественной оценки, применяемыми в настоящее время являются:

– натуральный;

– условно-натуральный.

Натуральный метод (ВЗФЭИ) – измерение трудового потенциала как совокупного потенциального фонда времени в человеко-часах (Фп)

а) Применительно к предприятию (организации): $Ф_П = Ч * Д * Т_{СМ}$

где Ч – численность работающих, чел.; Д – количество дней работы в периоде (год, квартал, месяц); Тсм – продолжительность рабочего дня (смены), час.

б) Применительно к обществу, региону: $Ф_П = \sum_{i=1}^{m} Ч_i * Тр_i$

где Чi – численность населения, способного участвовать в общественном производстве, по группам (половым, возрастным, квалификационным и т. п.); m – число групп населения; Трi – законодательно установленная величина времени работы по группам в течение календарного периода (года, квартала, месяца), час.

Условно-натуральный метод (РЭА, СГЭА[19]) – измерение трудового потенциала (Тп) в условных потенциальных работниках или условных чел. часах:

$$Т_П = \sum_{i=1}^{m} Ч_i * К_i \quad \text{или} \quad Т_П = \sum_{i=1}^{m} Ч_i * Тр_i * К_i$$

где Кi – показатель относительного уровня производительности труда в группе.

Для перехода от натурального способа оценки, выраженного в физических лицах, к условно-натуральному, необходимо потенциал одной из групп трудоспособного населения (образованной в соответствии с полом, возрастом, профессией, квалификацией и т.п.) принять равным единице, а остальные приводятся к нему с помощью специальных переводных коэффициентов.

При оценке трудового потенциала надо исходить из того, что она (оценка) выступает как характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности как отдельного человека, так и экономически активного населения в целом по участию в трудовой деятельности при обеспечении общественно необходимой ее интенсивности в течение регламентированного рабочего дня.

Объемную величину трудового потенциала целесообразно устанавливать через совокупный фонд рабочего времени, т.е. через возможные к отработке человеко-часы, с учетом их «наполненности» вне зависимости от полной, частич-

[19] СГЭА – Самарская государственная экономическая академия.

ной занятости или незанятости работника. Такой показатель объема, как человеко-час, наиболее полно отражает динамику, стабилен и позволяет учесть не только полногодовых работников, но и тех, кто может быть занят лишь часть законодательно установленного времени[20].

Проведенные исследования показали, что часовая производительность труда мужчин и женщин, входящих в одну и ту же возрастную группу, соотносится как 1,0 : 0,9, а наиболее работоспособных мужчин и мужчин в возрасте от 55 лет и старше как 1,0 : 0,9 – 0,75. Поэтому объем трудового потенциала – это переменная величина, зависящая не только от демографических показателей, но и от удельных весов его структурных составляющих.

Колебания в «наполнении часа» нашли свое воплощение в ряде указаний по дифференциации норм выработки по полу и возрасту исполнителей, установлению пониженных норм для молодежи.

Но необходимость такой дифференциации признана, и, следовательно, при определении объемных показателей трудового потенциала необходима его корректировка на «наполнение». Так, если суммарный фонд рабочего времени лиц предпенсионного возраста равен в человеко-часах 2,5 млрд, то с учетом «наполненности» он составит 1,0 • 0,9 + 1,0 • 0,85 + 0,5 • 0,75 = 2,125 млрд. человеко-часов, равных по наполненности человеко-часам группы наиболее дееспособных рабочих.

Таким образом, на объемный показатель трудового потенциала оказывает *влияние половозрастная структура населения. При* одинаковой численности населения в разные годы его объем может резко колебаться. На него также влияют и структурные смещения в составе работников предприятия (при их неизменной численности), обусловленные установленной продолжительностью рабочей недели, и другие факторы.

Влияние количественных (экстенсивных) факторов ($У_{экс}$) на изменение трудового потенциала организации может быть определено путем взвешивания темпов роста общей численности персонала, скорректированной на индексы структурных сдвигов в его составе (эти индексы отражают изменение структуры работников):

$$У_{экс} = J_z \cdot i_q \cdot i_n \cdot D_z \cdot i_c$$

где J_z – индекс среднесписочной численности работников по категориям персонала; i_q индекс установленной продолжительности рабочего дня; i_n – индекс установленной продолжительности рабочего периода (недели, месяца, года); D_z –доля численности данной категории работников в общей численности персонала; i_c – индекс дополнительной численности работников, вовлекаемых в производство на неполный рабочий день (рабочий период).

Однако с позиций требований сегодняшнего дня довольствоваться при оценке трудового потенциала только количеством отработанного персоналом организации рабочего времени (хотя и с учетом ряда дополнительных факторов) явно недостаточно.

---

[20] Когда неполнозанятые работники приравниваются к полнозанятым, это приводит к завышению действительного уровня объемного показателя.

Разные ученые по-разному подходят к проблеме оценке количественного показателя трудового потенциала. Рассмотрим один из таких вариантов.

Оценка структурных изменений в такой многомерной совокупности, как трудовой потенциал, может быть осуществлена с помощью средней антигармонической (h), рассчитанной из показателей распределения всего персонала по набору альтернативных признаков(h_z):

$$h = \frac{h_z \cdot i}{h \cdot i}$$

Таким образом, оценка интенсивных факторов роста трудового потенциала ($У_{инт}$) может быть произведена на основе определения структурных изменений его качественных характеристик соответственно в отчетном (h_i) и в базисном (h_0) периодах

$$У_{инт} = h_i/h_0$$

Общая динамика ТП за счет влияния качественных (интенсивных) факторов его роста рассчитывается как индексная величина.

В целом величина трудового потенциала организации (ТПО) может быть определена исходя из численного и качественного состава его работников в базовом периоде ($ТП_n^6$) и сводного структурного коэффициента, характеризующего влияние экстенсивных ($У_{экс}$) и интенсивных ($У_{инт}$) факторов на рост ТП, по формуле

$$ТПО = ТП_n^6 \cdot У_{экс} \cdot У_{инт}$$

Установление прямых связей между потребителем рабочей силы и ее собственником, обеспечивая возмещение реальных затрат на воспроизводство трудового потенциала, будет способствовать эффективному управлению персоналом.

Трудовой потенциал организации может быть рассчитан и по следующей формуле

$$ТПО = Ч_р \cdot С_р \cdot З_р \cdot К_к \cdot К_п$$

где $Ч_р$ – общая численность персонала;

$С_р$ – показатель средней продолжительности трудовой деятельности работника в течение года, рассчитывается как средневзвешенная по числу работников величина с учетом отработанного ими времени (месяцев, чел.);

$З_р$ – показатель закрепляемости персонала, рассчитываемый по формуле

$$З_р = d_З + \lambda (1 - d_З),$$

где $d_З$ – удельный вес закрепившихся работников, %;

λ – длительность периода трудовой деятельности работника, принятого, но не закрепившегося в организации;

$К_к$ – показатель квалификации работников, рассчитываемый по формуле

$$К_к = 1 + V(\mu - 1),$$

где V – удельный вес квалифицированных работников в общей численности;

μ – коэффициент редукции труда;

$К_п$ – показатель роста производительности труда при различной возрастной и половой структуре персонала.

Но, между тем, приводя расчет количественного показателя трудового потенциала, следует добавить, что этим оценка трудового потенциала не исчерпывается. Объемная величина ТП показывает лишь степень использования работником его способностей к труду. Но этого явно недостаточно для определения трудового потенциала как отдельно взятого работника, так и всей организации.

Человек – социальное существо, его способности и текущий трудовой потенциал во многом зависят от таких характеристик, как настроение, взаимоотношения внутри коллектива, его прошлый опыт, знания, этика, отношение к труду и т.д. Эти показатели различны в отдельные моменты времени, поэтому даже в один и тот же день трудовой потенциал работника не стабилен, а представляет собой динамическую систему, функцию от множества факторов ТП = $f(x_1, x_2, ... , x_n)$. В частности, Мудревским А. Ю., для оценки влияния количественных и качественных факторов на эффективность трудового потенциала в целом предлагается использовать уравнение регрессии[21]:

$$Y_{1,2,3,4} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

где $Y_{1,2,3,4}$ – эффективность использования ТП;

x_1 – общая численность персонала,

x_2 – потери рабочего времени;

x_3 – удельный вес зарплаты в себестоимости;

x_4 – фондовооруженность труда.

Но даже это уравнение регрессии не отражает полностью величину такого сложного показателя, как трудовой потенциал. Еще сложнее обстоит дело с оценкой трудового потенциала коллектива, т.к. в этом случае большое влияние оказывает синергетический эффект от взаимодействия персонала[22]. Ее нельзя просто считать совокупностью трудовых потенциалов работников. Теоретических разработок по этой части практически не делается, так как каждый коллектив по-своему индивидуален. Исследования в этой области еще предстоит проделать экономистам в области экономики труда.

Таким образом, модель управления трудовым потенциалом должна включать: четко определенные и ранжированные цели; вытекающие из них единые принципы построения всей системы; описание ее структуры (уровней, функций и связей); механизм действия системы (методы, средства); структуру и механизм связей системы управления трудовым потенциалом с другими системами и внешней средой; специальный блок постоянного совершенствования системы.

В свою очередь система управления трудовым потенциалом, ориентированная на развитие человеческого капитала, должна включать следующие под-

---

[21] Мудревский А. Ю. Совершенствование системы управления трудовым потенциалом промышленного предприятия в условиях рыночной экономики. Автореферат. – Ярославль, 2000 г., стр. 18.

[22] Иванов Н. А., Одегов Ю. Г., Андреев К. Л. «Трудовой потенциал промышленного предприятия» – Изд. Саратовского университета, 1988 г., стр. 96.

системы: управление формированием, управление распределением трудового потенциала; управление его функционированием в процессе производства; управление приобретением и развитием знаний и профессионализма работников. Такая структура системы управления в наибольшей степени отражает изменение требований к работнику, политику развития человеческих ресурсов, проводимую передовыми фирмами.

Контрольные вопросы по главе V:

1. Объясните, что такое управление персоналом и как оно связано с общим процессом управления?
2. Дайте несколько примеров того, как концепции и методы управления персоналом используются менеджерами на практике.
3. Что Вы понимаете под «философией управления персоналом»? Какие факторы на нее влияют? Почему она важна?
4. Сравните подходы к управлению персоналом согласно теории X и теории Y.
5. Сравните работу линейных менеджеров и менеджеров по управлению персоналом; дайте примеры каждой.
6. Какая политика и практика существуют для завоевания преданности (лояльности) работников организации?
7. Сформулируйте и сравните понятия «человеческий фактор», «человеческий ресурс».
8. Определите роль персонала в современной организации. Что повлияло на изменение роли человеческого фактора?
9. В чем различие понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»?
10. Каковы общие принципы разделения ответственности и полномочий по управлению человеческими ресурсами между линейными и кадровыми менеджерами?
11. Почему справедливо утверждение «Любая проблема предприятия — это проблема управления человеческими ресурсами»? Приведите аргументы из своей управленческой практики.
12. В какой степени возможно применение современных методов управления персоналом на Вашем предприятии?
13. Каково значение термина «управление человеческими ресурсами»?
14. «Управление человеческими ресурсами – это просто модное определение традиционного управления персоналом» или оно отличается от УП?
15. В чем сущность стратегического подхода к управлению человеческими ресурсам?
16. Какие тенденции в управлении человеческими ресурсами отмечаются в настоящее время?
17. По каким направлениям будет в ближайшие годы развиваться HRM?
18. На какие принципы управления человеческими ресурсами должна ориентироваться современная организация?

19. Охарактеризуйте систему HRM на конкретном примере.

20. Перечислите ведущие направления перепрофилирования производства с позиции влияния на человеческие ресурсы и раскройте их содержание.

21. Как проводится экономическая оценка мероприятий по реструктуризации человеческих ресурсов предприятий и затрат, связанных с использованием человеческих ресурсов?

22. Что такое трудовой потенциал и как он характеризуется на макро и микро- уровне? Можно ли назвать трудовой потенциал движущей силой экономики?

23. Каковы основные компоненты трудового потенциала?

24. В чем состоит сущность применения концепции трудового потенциала к управлению персоналом?

25. Что составляет основу ядра персонала или кадрового ядра организации?

26. Из чего складываются слагаемые эффективности управления персоналом?

27. Какие подходы используются для оценки эффективности использования трудового потенциала на различных уровнях управления?

ГЛАВА VI. ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

6.1. Человеческий капитал: основные понятия и критика теории

Радикальные социально-экономические преобразования создали новые условия для познания процесса труда и трудовых отношений, но с учетом опыта наиболее развитых стран акцент в исследованиях сместился с проблемы отчуждения труда на исследование экономических и социальных перемен в сфере трудовых отношений, на изучение проблем человеческого капитала.

Вплоть до начала 60-х годов XX столетия созидательные способности человека еще не играли определяющей роли в экономическом развитии и проблемы, касающиеся формирования рабочей силы не вызывали особого интереса у экономистов. Традиционно считалось, что рынок труда располагает неограниченным запасом рабочих рук и в случае их нехватки в каком-либо из секторов экономики достаточно повысить в нем ставки заработной платы, чтобы обеспечить перелив рабочей силы из других отраслей и тем самым получить требуемое количество работников любой квалификации. В мире же набирала силу тенденция, в рамках которой победителем в XXI веке окажется не тот, у кого больше природных ресурсов или основных производственных фондов, а тот у кого выше качество человеческих ресурсов, которое зависит от целого комплекса факторов и компонентов: способностей работников (их сообразительности, толковости), трудового и жизненного опыта, уровня образования и квалификации, состояния здоровья (особенно если работа ответственная и требует трезвости, стрессоустойчивости и др.), запаса мотиваций (к самой работе, повышению квалификации).

В современных условиях активизация такого экономического ресурса как труд требует категории, которая помимо характеристик потенциала человека включала бы в себя и представление о тех новых качествах, которые проявляются в труде и отражают его конечный результат – меру удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах. Именно такая роль предназначается категории «человеческий капитал».

Современная теория человеческого капитала отражает переориентацию экономической науки с проблем использования трудовых ресурсов на проблемы создания качественно новой рабочей силы в условиях технического и технологического прогресса.

Понятие «человеческого капитала» не тождественно понятию «рабочей силы». «Способность к труду» характеризует свойства рабочей силы[8], а человеческий капитал» означает капитализированную стоимость этой совокупности способностей[9]. Капитализированная стоимость трудовых способностей входит составной частью в необходимый продукт, являющийся «суммой жизненных средств», необходимых для «поддержания трудящегося индивидуума как такового в состоянии нормальной жизнедеятельности».

---

[8] См.: Абдурахманов К.Х., Шарифуллина Т.А. Экономика и социология труда.- М: РЭА им. Г.В.Плеханова, 2002

[9] Цит. по: Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе.- М.: Дело, 1994. - С.116.

Для термина «капитал» характерна многозначность. Под капиталом понимается «денежное имущество, богатство в деньгах, наличные деньги, наличность, ценность всякого заведения, а также способности, знания и труд, самое здоровье или сила рабочего»[10]. Классики политической экономии обычно рассматривали капитал в качестве средства производства (для физиократов – это земля, для А. Смита и Д. Рикардо – все средства производства). Такую трактовку разделяет и ряд известных экономистов XX в.

Все приведенные выше определения капитала являют собою, как отмечал Дж. К. Макквелл, научные метафоры, гомоморфный образ созданного человеком богатства (по критерию происхождения – различные ипостаси капитала – человеческие).

Отсюда следует, что далеко не все затраты[11], связанные с обеспечением жизнедеятельности (в том числе и трудовой) человека (на образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение, рождение и воспитание детей, поиск приемлемой информации о ценах и заработках), должны изначально признаваться капитализированными, окупаемыми, приносящими доход. Они, как указывалось выше, лишь формируют многоликий потенциал человека, который может быть востребован, а может – не востребован.

На протяжении практически всей истории человечества вплоть до середины XX века главную роль в производственном процессе играл физический капитал: средства производства, материальные условия и т.п., поскольку требования, предъявляемые к рабочей силе, были минимальными: достаточно было наличия мускульной, «животной», природной силы, которая использовалась как один из ресурсов, как придаток к технологии. Работники были легко обучаемы и заменяемы.

Динамика соотношения физического и человеческого капитала представлена в табл. 6.1.1.

Таблица 6.1.1.

Изменения структуры совокупного капитал в странах Запада, %[12]

	1800 г.	1860 г.	1913 г.	1950 г.	1973 г.	1997–1998
Физический капитал	78–80	77–79	67–69	52–53	43–44	31–33
Человеческий капитал	20–22	21–23	31–33	47–48	56–57	67–69

По мере усложнения технологического аспекта производства требования к рабочей силе становились все выше. На первый план выдвинулись такие качества работника как его профессиональная подготовка, порой требовавшая значительного времени, его психологические свойства. В современных высоких технологиях и образования уже недостаточно. Теперь хороший работник должен не просто обладать навыками, но и хотеть их полностью применить, для чего он должен любить свое дело, поскольку от него все больше ждут не простого исполнения своих обязанностей, а творческого подхода к делу. Таким образом,

[10] Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. - М.: Русский язык, 1999. Т. 2. - С. 87.
[11] Добрынин А.Н., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999. - С. 42.
[12] Мельянцев В. Счастье от ума // Известия. 2000.17.05.

психологические качества рабочей силы выступили на первый план, являя собой новый источник возрастания – человеческий капитал, соединение уже преимущественно с технологией (а не природой) не столько материальной и «животной» силы, сколько силы внутренней, субъективной по своему происхождению и «месту обитания».

Вторая характеристика, по которой человеческий капитал может претендовать на полноценный статус – способность к кажущемуся, как бы естественному самовозрастанию. И если в переходе от физического капитала к человеческому ведущую роль играли такие науки как эргономика, общая психология и психология личности, ставящие в центр внимания индивида, его внутренние свойства, то в переходе от человеческого капитала к социальному такая роль по определению принадлежит социальной психологии.

Первыми выгоду от адаптации техники к человеку, а не наоборот, поняли специалисты по эргономике и инженерной психологии. В области экономики такое раскрытие происходило в виде утверждения и предъявления практике проблемы человеческого капитала.

Экспериментальные расчеты накопленного человеческого капитала для стран – членов СНГ позволили провести экспериментальные оценки совокупного показателя национального богатства в рамках всего мирового сообщества, а также по группам стран. Полученные данные отражают результаты накопления общего объема богатства и основных форм капитала (см. табл. 61.2).

Таблица 6.1.2.

Национальное богатство мира на начало XXI в.[13]

Страны	Национальное богатство		В том числе по видам капитала, трлн. долл.		
	Всего, трлн. долл.	На душу населения, тыс. долл.	человеческий	природный	воспроизводимый
Мировой итог	550	90	365	90	95
Страны «семерки» и ЕС	275	360	215	10	50
Страны ОПЕК	95	195	45	35	15
Страны СНГ	80	275	40	30	10
В том числе					
Россия	60	400	30	24	6
Прочие страны	100	30	65	15	20

Из данных таблицы видно, что половина богатства мира сосредоточена в странах «семерки» и ЕС, что обеспечивается преимущественно за счет человеческого капитала[14].

Отмечается существование тесной аналогии между общепринятым и человеческим капиталом, считая, что инвестиции в человеческие существа должны иметь темп оборота, согласующийся с темпом оборота других инвестиций,

[13] Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал// Вопросы экономики. 2003. № 2. С. 110.

[14] По Оценкам Всемирного банка, физический капитал в современной экономике формирует 16% общего объема богатства каждой страны, природный – 20%, а человеческий капитал – 64%. В таких странах, как Япония и Германия, доля человеческого капитала составляет до 80% национального богатства.

плюс нормальный темп оборота, определенный рыночной процентной ставкой в течение возможной жизни индивидуума[15].

Позднее эта идея нашла отражение в «Богатстве народов» А. Смита, «Принципах» А. Маршалла, работах многих других ученых.

А. Смит, в своей работе «О ценности населения» писал, что увеличение производительности полезного труда зависит прежде всего от повышения ловкости и умения работника, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает. Сравнивая человека, овладевшего искусством той или иной профессии, с дорогой машиной, А. Смит подчеркивал, что следует ожидать, что труд, которому он обучается, возместит ему сверх обычной заработной платы за простой труд все расходы, затраченные на обучение, с обычной по меньшей мере прибылью на капитал, равный этой сумме расходов. И это должно быть осуществлено в не слишком продолжительный промежуток времени, поскольку человеческая жизнь имеет весьма неопределенную продолжительность.

В неоклассическом понимании человеческий капитал является статической величиной и определяется такими понятиями, как «доход», «инвестиции». Данная теория дала методологическую базу для стоимостной оценки человеческих способностей к производительному труду.

Становление человеческого капитала в 60-е годы XX столетия было вызвано необходимостью разработки модели производства, эффективность составляющих компонентов которой легко обсчитывалась бы в единой системе экономических показателей и учитывала бы то обстоятельство, что в постиндустриальном обществе складывается своего рода двухсекторная экономика, состоящая из сектора производства материальных благ и сектора «производства человека». При этом сектор «производство человека», где осуществляется накопление человеческого капитала, явно впереди сектора, где осуществляется материальное накопление, а сам человеческий капитал рассматривается как основное экономическое отношение современного постиндустриального общества, а субъект человеческого капитала предстает в инновационной экономике как персонификация непосредственного труда в интеллектуальной деятельности.

С точки зрения функционально-целевого подхода, человеческий капитал рассматривается как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека.

Теория человеческого капитала сравнительно молода: ее формирование пришлось на 50–60-е годы XX столетия, когда в США стала формироваться расширительная трактовка национального богатства, связанная с именем Т. Шульца, автором работ по теории «человеческого капитала» и «инвестиций в человека»[16], за которые он приобрел славу отца революции вложений в челове-

[15] См. McCullox J.R. The Principles of Political Economy. Alex Murrcy @ Son. 1870 Pp. 66.

[16] Schultz T.W. Investment in Human Capital. N.Y-L. 1971; Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research. N.Y. 1971; Investment in Human Capital //The American Review. 1961. March. № 1.

ческий капитал. Для него эти вложения имели «широкий горизонт»: к ним относились вложения в образование в стенах учебных заведений, дома, на работе и т. д., или, используя современную терминологию, в нематериальный народнохозяйственный инвестиционный комплекс, ядро которого составляют три сферы – здравоохранение, образование, наука (НИОКР).

Инвестирование в человеческий капитал, в частности, в образование, он считал единственным путем преодоления бедности страны. Время и усилия учащихся Т. Шульц оценивал как большую половину всех затрат в процессе образования[17] (1960 г.). Он провел оценки стоимости рабочей силы, включая расходы на образование и «потерянное» человеческое время, затраченное на учебу. Большую роль Т. Шульц отводил повышению уровня образования женщин и высшему образованию молодежи, считая «тремя главными функциями высшего образования» – обнаружение таланта, обучение и научную работу. Там же он подчеркивает, что «инвестиции в человека повышают не только уровень производительности труда, но и экономическую ценность его времени»[18].

Т. Шульц первым стал применять к нему те же категории, с помощью которых классическая политэкономия анализирует капитал в обычном смысле: прибыль, условия инвестирования и т. д. (сравнивая в экономическом смысле человека с вещественным капиталом).

По мнению Т. Шульца и его сторонников:

- между человеческим и вещественным капиталом нет принципиальных различий, как тот, так и другой приносят доход;
- рост инвестиций в человека существенно изменяет структуру заработной платы. Основная ее часть – это доход от человеческого капитала;
- поскольку инвестиции в человеческий капитал опережают вложения в вещественный, собственность на вещественный капитал приобретает вторичное значение;
- общество, больше вкладывая в человека, может добиться не только роста продукта, но и более равномерного его распределения.

Таким образом, экономисты, разрабатывающие проблемы экономики образования, сошлись в том, что образовательный уровень населения предопределяет его способность использовать информацию и технологию для экономического развития, образование есть процесс и результат создания человеческого капитала.

В 60-е годы в рамках направления рационального экономического поведения Г. Беккер выдвинул концепцию «человеческого капитала». Согласно этой концепции, работник старается максимизировать свои доходы имея в виду не ограниченный период, а всю свою жизнь, решая вопрос об инвестировании средств и времени в повышение собственных возможностей путем образования. Тот, кто решается на подобное инвестирование, на первом этапе несет двойные потери: оплачивает обучение и временно теряет доход. Позже эти потери компенсируются в результате повышения вознаграждения благодаря накопленному «человеческому капиталу». Тем самым Г. Беккер подтверждал не только мысл о стремле-

[17] Schultz T. Capital Formation by Education // The Journal of Political Economy. 1960. December. P.571. В дальнейшем эту позицию защищали уже советские экономисты (В.С. Гойло, 1975, и Р.И. Капелюшников. 1981 г.).
[18] Schultz T.W. Investment in Human Capital. N.Y-L. 1971. P. 125–126.

нии человека к максимизации своей прибыли, но и внес в экономическую теорию учет внеэкономических факторов.

Разрабатывая теорию «человеческого капитала» Г. Беккер применил экономический подход к человеческому поведению[19], который подразумевает принцип рационального оптимизирующего (максимизирующего) поведения индивидуумов. В основе подхода – гипотеза рациональных ожиданий, согласно которой человек при принятии решений исходит из принципа экономической целесообразности. То есть принимает те решения, которые способны принести наибольшую выгоду (полезность).

Он одним из первых осуществил статистически корректный подсчет экономической эффективности образования[20]. Для определения дохода, например, от высшего образования из пожизненных заработков тех, кто окончил колледж, вычитались пожизненные заработки тех, кто не пошел дальше средней школы. Издержки обучения, наряду с прямыми затратами (плата за обучение, общежитие и т.д.), в качестве главного элемента содержат «упущенные заработки», т.е. доход, недополученный учащимися за годы учебы. По существу, потерянные заработки измеряют ценность времени учащихся, затраченного на обучение и являются альтернативными издержками его использования. Определив отдачу от вложений в учебу как отношение доходов к издержкам, Беккер получил цифру в 12–14% годовой прибыли. Экономические и социальные эффекты инвестиций в человеческий капитал Г. Беккер оценивал на микро- и макроуровнях, разработав в этих целях модели и методы количественного анализа. Используя разработанный им аппарат кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал, Г. Беккер сформулировал универсальную модель распределения личных доходов.

Принимая решение о рождении детей, родители осознают необходимость издержек, связанных с таким шагом. Издержки эти двоякого рода: явные (по содержанию детей) и неявные (время, в том числе, рабочее, родителей). Спрос на детей находится в обратной зависимости от явных издержек, и он положительно связан с доходами родителей. Поскольку в XX веке уровень заработной платы в развитых странах рос, то должна была расти и рождаемость, но она фактически снижалась. Как объясняет это явление Беккер.

Содержание детей требует не только денежных затрат, но и затрат времени. Если принять во внимание, что ставки заработной платы растут, что означает альтернативное удорожание часа нерабочего времени родителей, то следует сделать вывод о том, что экономические издержки на детей (явные плюс неявные) увеличиваются. Результатом этого является падение спроса на детей.

Ввиду роста экономических издержек детей родители делают выбор между количеством и качеством детей. Качество детей определяется их человеческим капиталом (запасом образования, здоровья, социальных связей и т.д.). Спрос на образование и другие элементы человеческого капитала возрастает. Одновременно к образованию предъявляются все более высокие требования, что ведет к росту отдачи от образования. Поскольку отдача от образования становится все

[19] Becker G Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y. 1964.

[20] Первая попытка определения социально-экономической эффективности образования принадлежит У. Петти, подсчитавшему ценность населения как составной части богатства королевства.

выше, то оно становится дороже. Беккер осуществил расчет экономической эффективности образования для условий США. Оказалось, что отдача от высшего образования составляет 10–15%[21], в то время как средняя норма прибыли на капитал ниже. Сегодня средняя норма прибыли на капитал не превышает 10%[22]. Высокая норма отдачи образования и одновременно увеличение затрат на него ориентирует семьи не на количество, а на качество детей. Таким образом, удорожание образования, обеспечения здоровья и социализации детей ведет к падению спроса на них.

Поэтому стратегия рациональных семей такова: инвестировать сначала в человеческий капитал детей, поскольку отдача от него сравнительно больше, а затем, когда по мере убывания она сравнивается с нормой доходности прочих активов, переключаться на инвестирование в них, чтобы впоследствии передать эти активы детям. Отсюда Беккер сделал вывод, что семьи, оставляющие наследства, производят инвестиции в человеческий капитал детей в оптимальном размере, тогда как семьи, не оставляющие наследства, чаще всего недоинвестируют в их образование.

Анализируя макроповедение семьи, Беккер ссылается на выводы специалистов, занимающихся экономикой развивающихся стран и обращает внимание на роль системы социального обеспечения в принятия решения о рождении детей.

Семья играет базисную, определяющую роль в формировании человеческого капитала. Во-первых, она формирует «объект труда», закладывает «адаптивные» характеристики человека, на которого направлено их воздействие. Понятливость и прочная память, честность, доброжелательность и обязательность, культура общения и открытость прекрасному – такие способности и качества человека, вырабатываемые высокой культурой быта и отношений в семьях, создают принципиально новые условия для эффективной деятельности учителя, врача, писателя, артиста, журналиста и т.д. Во-вторых, семья первая формирует главного субъекта освоения духовного богатства общества, задатки гибкости, целеустремленности и максимальной напряженности самостоятельного труда у будущего работника также формируются еще в недрах семьи. В современную эпоху происходит переориентация на «активного потребителя» всей продукции общественной культуры. Высокие потребности, проблема мотивации приобретают здесь решающее значение. В-третьих, семья прямо оплачивает многие необходимые издержки и покрывает налогами соответствующие расходы государства. В этом смысле теория человеческого капитала (ЧК) может рассматриваться как распространение общей теории инвестиций на сферу человеческих ресурсов.

Таким образом, теория человеческого капитала предложила единый аналитический подход для объяснения таких, казалось бы, разнопорядковых явлении как вклад образования в экономический рост, спрос на образовательные и медицинские услуги, возрастная динамика заработков, различия в оплате мужского и женского труда, передача экономическою неравенства из поколения в поколение и многое другое.

---

[21] Becker G. F/Treatise on the Family Cambridge. 1981/ P 288; Беккер Г. Экономика и макроповедение. //США экономика, политика, идеологии. 1994. № 2, 3. С. 99–107.
[22] Becker G. Human Capital. N Y, 1964.

Следует отметить, что наиболее последовательно данная теория внедрена в практике управления персоналом в Японии, где японский рабочий считается самым дорогим ресурсом, более ценным, чем самое дорогое оборудование. Планирование данного ресурса выливается в постоянное движение рабочей силы за счет непрерывного обучения, должностной ротации, зарубежных стажировок.

Концепция человеческого капитала, как утверждается, стала зримым достижением западной экономической теории. Один из видных теоретиков человеческого капитала Л. Туроу утверждает, что «концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе». А по определению М. Боуман, «открытие человеческого капитала – это революция в экономической мысли»[16]. Идеи, заложенные в теории человеческого капитала, оказали серьезное воздействие на экономическую политику государства. Благодаря ей изменилось отношение общества к вложениям в человека. В них научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный, причем долговременный по своему характеру, эффект.

Теория человеческого капитала заставила в какой-то степени бережнее относится к человеку, но одновременно превратила его в одну из разновидностей капитала, установила его физический и моральный износ, его ценность с точки зрения вклада в производство.

Соответственно, человек является в современной экономике ресурсом, хоть это и не признает экономическая теория.

Развитие теории человеческого капитала шло в русле неоклассического направления. В последние десятилетия исходный для неоклассиков принцип оптимизирующего поведения индивидуумов начал распространяться на различные сферы внерыночной деятельности человека. Понятия и методы экономического анализа стали применяться для изучения таких социальных явлений и институтов как образование, здравоохранение, миграция, брак и семья, преступность, расовая дискриминация и т. д.

Исходя из того, что в экономической теории под человеческим капиталом понимается мера воплощенной в человеке способности приносить доход, в экономической литературе зарубежных стран имеется достаточно много различных подходов к определению понятия «человеческий капитал». Одни считают, что человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. Так, по Г. Беккеру, «человеческий капитал» – это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которой способствует увеличению дохода (на уровне индивида, предприятия или общества)[17].

Проведя аналогию между физическим и человеческим капиталом, западные экономисты отмечают, что их формирование имеет общие черты, а именно:

---

[16] Цит. по: Экономика народного образования: Учебник для студентов педвузов / Под ред. С.Л. Костаняна. 2-е изд. - М., 1986 - С. 314.

[17] Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. - N.Y, 1964. - P. 162.

• и тот, и другой требуют значительных средств в ущерб текущему потреблению;

• оба типа вложений дают длительный по своему характеру производственный эффект;

• от них зависит уровень развития экономики в будущем;

• навыки и способности людей могут быть запасом, т.е. они могут быть накапливаемыми, что характеризует также и вещественную форму капитала.

Но в то же время человеческий капитал имеет свои особенности, которые необходимо учитывать при его анализе.

Во-первых, человеческий капитал – это не сами живые люди, а их производительные способности, умения и навыки человека, которые принадлежат ему. Поскольку все эти свойства слиты с живой человеческой личностью, которая не продается и не покупается, то, по мнению сторонников концепции человеческого капитала, продаются и покупаются лишь услуги человеческого капитала, которые представляют собой форму проявления производительных способностей человека в ходе самих процессов труда (производства). Хорошая физическая форма, профессиональные способности, интеллектуальный потенциал (ноу-хау, патенты, товарные знаки, гудвилл), принадлежащие человеку в виде собственности, передаются в **общественное, коллективное или частное пользование по личному усмотрению и на определенных условиях.**

Во-вторых, человеческий капитал неотделим от своего носителя – человека, непосредственно слит с живой человеческой личностью.

В-третьих, человеческий капитал в отличие от оборудования, недвижимости или ценных бумаг не может быть предметом купли– продажи, поэтому по сравнению с иными формами капитала является наименее ликвидным, с трудом поддается диверсификации, а риск, связанный с вложениями в него, практически не страхуем.

В-четвертых, инвестиционный период у физического капитала значительно короче по сравнению с человеческим капиталом. Следует отметить, что вложения в образование отличаются большей, чем для физического капитала, степенью риска и неопределенности.

Таким образом, ценность понятия «человеческий капитал», соответствующего современной оценке роли и места человека в экономической системе общества, объясняется следующими причинами:

• человек рассматривается в единстве экономического, социального и индивидуального аспектов;

• выделяются три группы качеств и способностей, комплексно характеризующих человека в трудовой деятельности, – физические, интеллектуальные и психологические;

• использование понятия «капитал» для определения роли человека в экономической системе общества указывает на необходимость инвестирования в человеческий капитал и возможность получения длительного эффекта от этих вложений;

• данное понятие является характеристикой свободного индивида, являющегося самостоятельным агентом на рынке труда.



Рис. 6.1.1. Основные параметры человеческого капитала

С появлением теории человеческого капитала связан настоящий переворот в экономике труда, обусловивший:

– выделение «капитальных», инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда;

– переход от текущих показателей к показателям, охватывающим весь жизненный цикл работников (таким, как пожизненные заработки);

– признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса[18].

Характеризуя качество рабочей силы, возможности работника в трудовом коллективе, человеческий капитал подобно физическому, обеспечивает своему обладателю определенной сложности профессию, должность, доход. При этом первоначальный человеческий капитал, выступающий в форме природных способностей (анатомо-физиологических качеств) человека, может быть значительно увеличен благодаря инвестициям.

В научной литературе так же встречаются различные определения человеческого капитала.

Одно из первых определений данного понятия в отечественной литературе дано М. Критским. Он считает, что «в основе человеческого капитала лежит движение экономического субъекта, как новой силы общественного прогресса и интеллектуальной деятельности». По его мнению, «человеческий капитал рассматривается как основное производственное отношение современного общества» и выступает как всеобщеконкретная форма жизнедеятельности, которая ассимилирует предшествующие формы, адекватные эпохе присваивающего и

[18] Капелюшников Р. Послесловие. Вклад Гэри Беккера в экономическую теорию. //Беккер Г.О. Человеческое поведение: экономический подход. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. - С. 649.

производящего хозяйства[19]. Отсюда М. Критский делает вывод, что «человеческий капитал есть самообогащение жизнедеятельности людей, реализующееся в качестве их жизни»[20].

Р. Капелюшников человеческий капитал рассматривает как «имеющийся у каждого запас знаний, способностей, мотиваций». Они, по его мнению «составляют капитал, так как их формирование требует отвлечения средств в ущерб текущему потреблению, но при этом они служат источником повышения производительности и заработков в будущем»[21]. В этом определении заслуживает внимания включение в совокупность созидательных способностей человека мотиваций.

Н.В. Кротова предлагает включать в структуру человеческого капитала не только способности людей к производительному труду, но и социальные, психофизические, мировоззренческие и культурные свойства человека, способные приносить доход[22].

Такого же мнения придерживаются К.Х.Абдурахманов, А.В.Вахабов, А.Улмасов, Д.Н.Рахимова и другие узбекские ученые[23].

Таким образом, под человеческим капиталом автор понимает имеющийся у человека запас знаний, природных способностей, навыков, опыта, здоровья, которые создаются путем инвестирования времени (труда) в образование и другие виды деятельности, влияющие на рост производства и используется целью получения дохода.

В последнее время в исследованиях экономистов наметилась тенденция к расширению категориального содержания понятия «человеческий капитал» путем включения в число его характеристик таких социально– психологических качеств, как мотивация, информационная мобильность, духовная стабильность и др., обусловленных переходом от постиндустриального к информационному обществу.

Резюмируя, можно отметить, что с позиции институционального подхода человеческий капитал является многомерной категорией с определенным направлением развития и характеризуется, прежде всего, уровнем влияния и связей в организации.

Трудовой потенциал человека определяет возможности его участия в экономической деятельности. Его основными компонентами выступает здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование, профессионализм. Понятие человеческого капитала, по мнению Б.М. Генкина, является более узким и отражает качества, которые могут стать источниками доходов для человека, предприятия, государства. Так, инвестиции в повышение нравственности могут увели-

---

[19] Критский М.М. Человеческий капитал. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. - С. 5.
[20] Там же. - С. 117.
[21] Капелюшников Р. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. - М.: Наука, 1981. - С. 4.
[22] Кротова Н.В. Методология управления человеческим капиталом в сфере культуры. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. д.э.н. - М.: 2000. - С. 18-19.
[23] Абдурахмонов К.Х. Мехнат иктисодиёти (назария ва амалиёт). Дарслик. –Т.: "O'qituvchi", 2004; Ўлмасов А., Вахобов А. Иктисодиёт назарияси. Дарслик. –Т.: Шарк, 2006. 45-бет; Замонавий менежмент: назария ва амалиёт. –Т.: Ғафур Ғулом нашр ижодиёт уйи, 2009 ва бошкалар.

чить потенциал человека, его полезность для общества, однако не гарантируют прямого увеличения производительности труда и заработной платы[24].

Проф. К.Х.Абдурахмонов считает, что «трудовой потенциал можно рассматривать как по отношению к отдельному работнику, так и по отношению к предприятию и обществу в целом.

Трудовой потенциал работника – это его возможная дееспособность, его ресурсные возможности в сфере труда. Он является лишь частью потенциала человека, так как характеризует только сферу труда.

Трудовой потенциал предприятия – это совокупная ресурсная возможность использования списочного состава коллектива.

Трудовой потенциал общества – это совокупные возможности его трудовых ресурсов»[25].

Из определения трудового потенциала работника можно выделить его составные элементы, тесно связанные с формированием человеческого капитала:

- уровень образования – элемент, включающий в себя общеобразовательную подготовки и степень самообразования;
- уровень квалификации – система умений и навыков индивида;
- уровень физического развития – степень физической подготовленности (состояние здоровья, психофизиологические возможности);
- индивидуальные способности человека;
- уровень мотивации.

Таким образом, структура трудового потенциала работника определяет следующий ряд параметров, весьма важных для исследования человеческого капитала:

- интеллектуальный потенциал, который включает в себя квалификационно-образовательный уровень, уровень самообразования и уровень интеллектуального развития человека;
- творческий потенциал – способность к генерации новых идей, методов, образов, представлений;
- физический, который объединяет в себе уровень здоровья и физические способности индивида;
- мотивационный, определяет желание индивида реализовать весь имеющийся потенциал на данном рабочем месте [26].

Человеческий капитал, таким образом, можно определить как *меру воплощенной в человеке способности приносить доход,* то есть это воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков, опыта, культуры и мотиваций, способный генерировать поток доходов длительное время и отражающий сово-

---

[24] Основы управления персоналом. / Под ред. Генкина Б.М. - М., 1996. - С. 48, 66. См. также Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М., 1998. - С.53.

[25] Абдурахманов К.Х., Шарифуллина Т.А. Экономика и социология труда. Учебное пособие –М.: изд. РЭА им. Г.В.Плеханова, 2002. - С 28.

[26] См. подробно: Абдурахмонов К.Х. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт). Дарслик. – т.: Меҳнат, 2004; Абдурахмонов К.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.К. Персонални бошқариш. Дарслик. Т.: "O'qituvchi" НМИУ, 2008; Рахимова Д.Н. ва бошкалар. Персонални бошқариш: Ўқув қўлланма. –Т.: Fan va texnologiya, 2009 ва б.

купность дружеских, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности.

Он включает как врожденные (природные) способности и таланты (силу, выносливость, сообразительность и т.д.), так и приобретаемые в течение жизни человека (в детстве и в более зрелом возрасте) черты, качества и свойства, так или иначе отражающиеся на его продуктивности. При этом многие подобные качества и свойства человека определяются не только его образованием или комплексом определенных профессиональных познаний, то есть трудовыми характеристиками, но и чертами характера, свойствами личности, определяемыми воспитанием человека в семье, социальной группе (национальной, религиозной и т. п.), в обществе. В результате воспитания складывается не просто отношение будущего работника к труду, но и его представления о жизни, система приоритетов и жизненных ценностей, представления о том, «что такое хорошо и что такое плохо». К факторам, влияющим на производительность работника, а следовательно, и на его человеческий капитал, можно отнести такие его личностные качества, как честность, порядочность, дисциплинированность, совестливость, инициативность, честолюбие и властолюбие, стремление к карьере, не говоря уже о физическом и душевном здоровье (этот ряд можно продолжить, включив в него патриотизм, законопослушание, богобоязненность и т. п.).

Моральный износ человеческого капитала связан, прежде всего, с научно-техническим прогрессом и является важнейшей причиной вынужденной структурной безработицы.

Появление принципиально новой продукции и снятие с производства устаревшей, рождение современных технологий, вытесняющих старые и сокращающих рабочие места – все это обесценивает определенные блоки знаний и навыков, что и приводит к моральному износу человеческого капитала. Процесс этот неизбежен, но он предсказуем. Вытеснение старого изделия новым и замена устаревших технологий происходят отнюдь не мгновенно. Идеи современных конструкций, изделий и технологий появляются задолго до их внедрения в производство. Поэтому прогнозирование инноваций в национальной экономике позволяет не только предвидеть появление новых безработных, но и определить направления инвестиций, предназначенных на воспроизводство кадрового потенциала, таким образом, чтобы предотвратить отрицательные последствия морального износа человеческого капитала. При этом моральному износу подвержен сам человеческий капитал, физическому – его носитель. Однако в отличие от основного капитала профессиональная ценность работника может до определенного момента возрастать без каких-либо дополнительных вложений. Обязательным элементом воспроизводства человеческого капитала в наше время становится подготовка и переподготовка работников, в частности, руководителей и специалистов в течение всей их трудовой карьеры.

Навыки, умения, знания человека становятся капиталом на том основании, что обладают свойством накапливаться через процесс инвестирования и обеспечивают своему владельцу получение дохода (обычно в виде более высокой заработной платы). В качестве комбинированной социально-экономической категории человеческий капитал выражает многоликость тех существенных пере-

мен, которые произошли и получают свое дальнейшее развитие в системе общественного производства. Прежде всего это касается заметных изменений в самом человеке как главной производительной силе и социальном субъекте общества. Если в доиндустриальный и индустриальный периоды преобладающим был простой физический труд, то теперь господствует умственный труд высокообразованных людей.

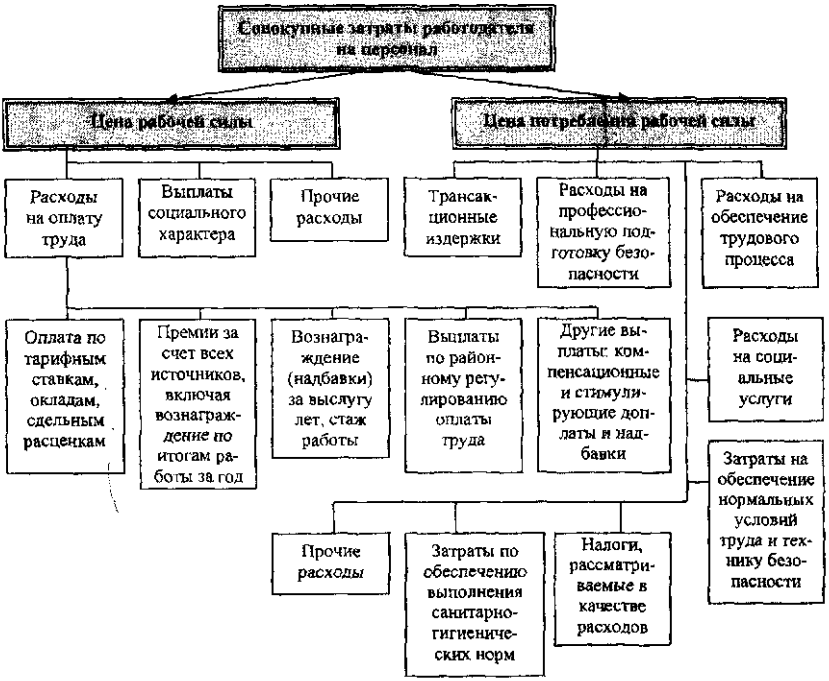


Рис. 6.1.2. Структура совокупных затрат на персонал

Сегодня требуется такое образовательное развитие личности, которое дает ей возможность опережать существующую в каждый момент времени востребованность знаний путем собственной познавательной активности, умения пользоваться уже имеющимся образовательным потенциалом.

При этом существенным моментом является то обстоятельство, что современное, а тем более нарождающееся производство требует подобного развития всего контингента работающих, а не только отдельных его слоев.

И этот круг, хотя и противоречащий сущности человека, ведет, тем не менее, ко все большему наращиванию человеческого капитала, высвобождению его от пут материальной нужды, обогащению человека знаниями, развитию его творческой активности, и тем самым способствует возвращению человека к самому себе как создателю производства и пользователю им.

Исходя из приведенных определений человеческий капитал можно рассматривать как производственный и инвестиционный ресурс, воспроизводство которого в первую очередь определяется тем, насколько удовлетворены его потребности: материальные, социальные, духовные, интеллектуальные и др. Подход к человеческому капиталу как фактору производства, с одной стороны, и инвестиционному ресурсу, с другой, позволяет по-новому отразить роль инвестиций в формировании конкурентоспособного человеческого капитала.

Таким образом, человеческий капитал можно определить и как накопленное обществом богатство общечеловеческих знаний, выражающееся в совокупности профессиональной компетентности, культуры, здоровья и мотивации работников, повышающей их конкурентоспособность на рынке труда. При этом человеческий капитал:

- должен рассматриваться как потенциальная способность индивидов на протяжении определенного времени создавать продукты и доходы;
- доходность инвестиций в человеческий капитал зависит от его срока службы, поэтому формирование выгодно осуществлять в начальный период жизни человека;
- его доходность по мере накопления возрастает, а не снижается;
- целесообразно дифференцировать его на общий и специфический.

Понятие общего человеческого капитала характеризует, на наш взгляд, состояние системы образования. Специфичность человеческого капитала связана с обладанием индивидом (работником) специфическими для данной области приложения труда знаниями, навыками, культурными ценностями;

- пространственная емкость человеческого капитала обусловлена способностью к высочайшей концентрации (при этом распределение человеческого капитала может быть крайне неравномерным, а приращение идти за счет незначительной доли персонала).

Виды человеческого капитала целесообразно определять по группам базисных способностей, необходимых для активной жизнедеятельности:

– капитал здоровья представляет собой запас жизненных сил и энергии, необходимых и достаточных для продуктивной работоспособности в течение активного трудового периода;

– трудовой капитал воплощает в себе профессиональные способности выполнять конкретные работы как часть технологических процессов производства товаров и услуг;

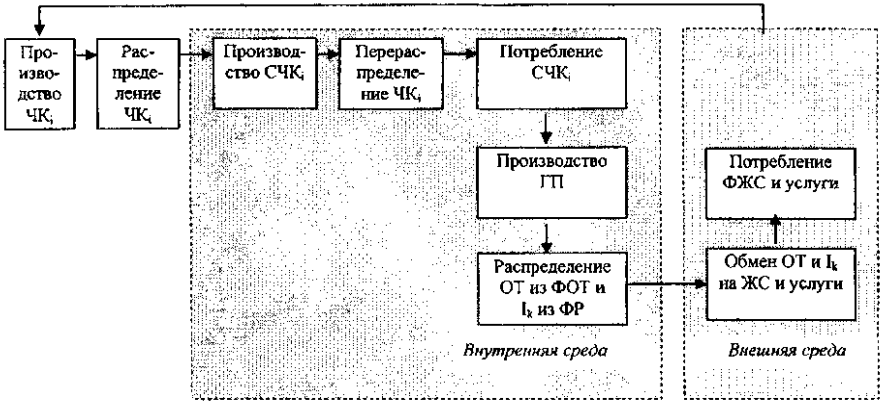
– культурно-нравственный капитал выражает деловую и личностную репутацию человека, его способность ответственно выполнять свои обязанности в соответствии с принятыми нормами и правилами поведения[27];

– организационно-предпринимательский капитал воплощен в особых предпринимательских способностях создавать новые потребности, новые спо-

[27] Лауреат Нобелевской премии 1952 г. А. Швейцер сказал, что нравственность – не только закон, но и коренное (базисное, родовое) условие существования и развития жизни. «Среди сил, формирующих действительность, нравственность является первой» – отмечал А. Швейцер. Культура и этика. – М.; 1973. – С. 115.

собы и средства удовлетворения потребностей, эффективные формы организации и ведения бизнеса.

Исходя из определения и вышеперечисленных постулатов теории человеческого капитала, совокупность рабочей силы становится совокупным человеческим капиталом (СЧК) в момент купли-продажи, то есть найма на работу (см. рис. 6.1.3).



Условные обозначения:

ГП – готовый продукт; ОТ – оплата труда работников; ФОТ – фонд оплаты труда; ФЖС – фонд жизненных средств; I – инвестиции; ФР – фонд развития.

Рис. 6.1.3. Цикл управления воспроизводством человеческого капитала

В результате чего:

- целесообразное использование человеческого капитала должно вести к росту доходов работника;
- рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование и т.д. с целью повышения запаса знаний, навыков и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить.

Процесс воспроизводства человеческого капитала включает следующие стадии: формирование – распределение – функционирование (использование) – развитие (восполнение) (см. рис. 6.1.4).

Формирование человеческого капитала – это процесс создания производительных способностей. Человеческий капитал формируется под воздействием различных компонентов общественного развития: производственных, экономических, организационных, правовых, социально-психологических (см. рис. 6.1.5). Посредством инвестирования в человеческий капитал он претерпевает существенные изменения и уже сам становится фактором общественного развития. Однако механизм реализации человеческого капитала в общественной практике до настоящего времени не определен.

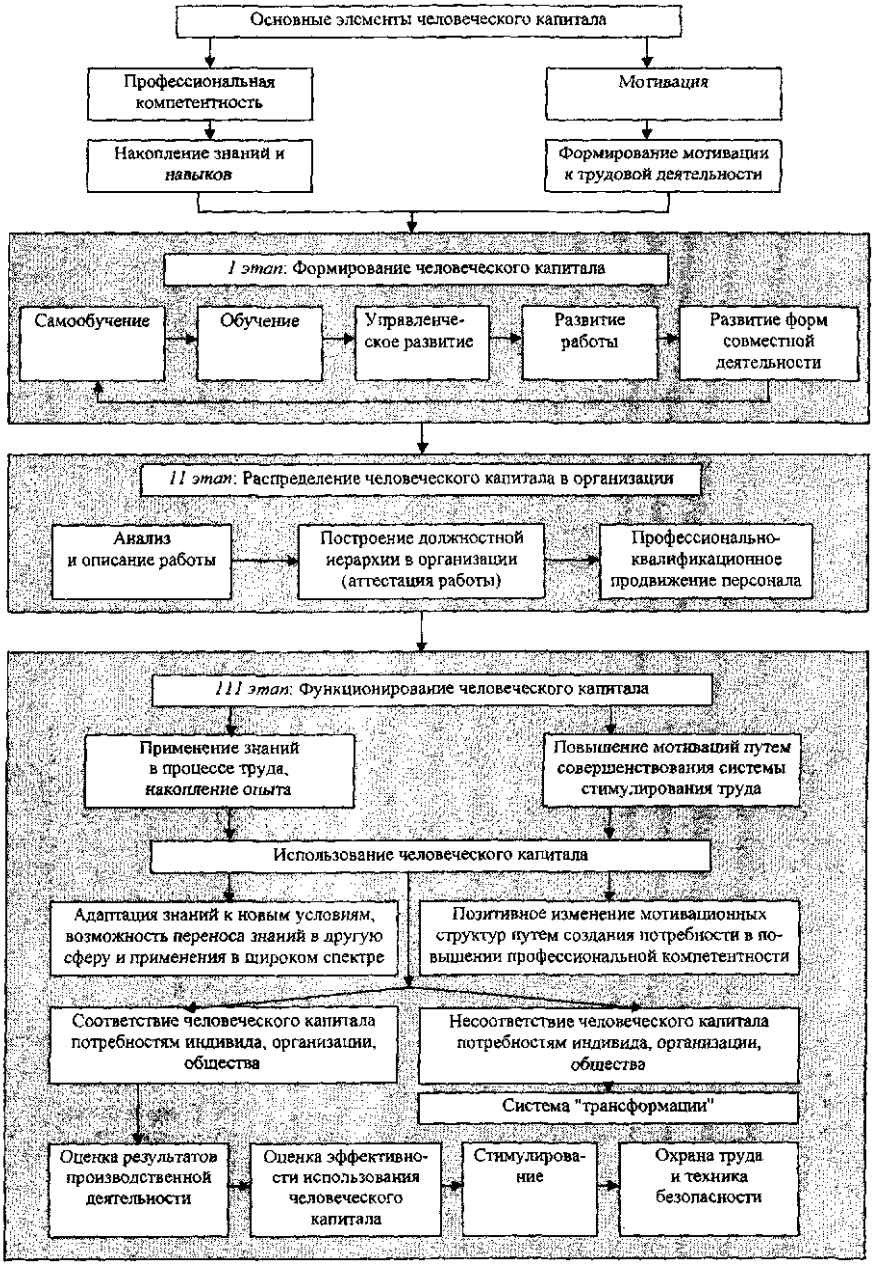


Рис. 6.1.4. Процесс воспроизводства человеческого капитала

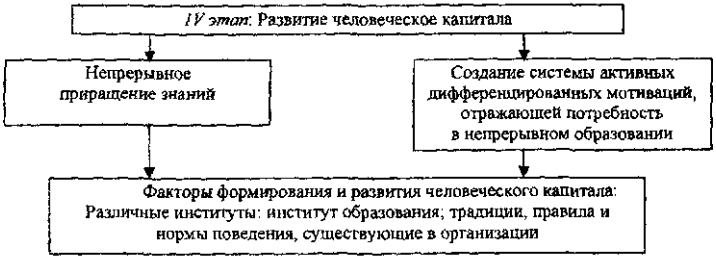


Рис. 6.1.4. Процесс воспроизводства человеческого капитала

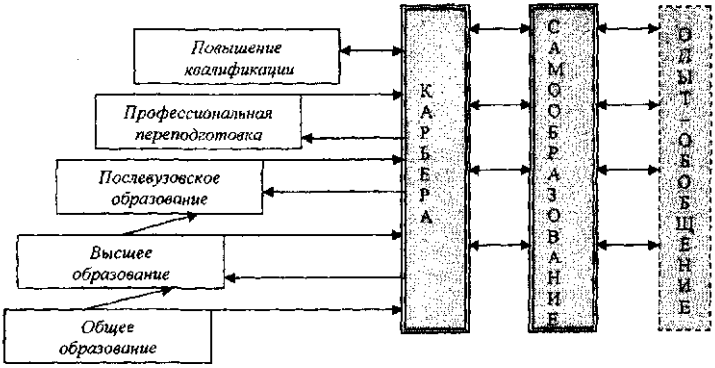


Рис. 6.1.5. Формирование капитала человека

В процессе формирования человеческого капитала закладываются перспективы дальнейшего развития и создаются условия, необходимые для обучения и воспитания будущего работника (см. рис. 6.1.6). Цель формирования человеческого капитала – обеспечение достаточного уровня профессионально-деловых и личностных качеств у работников, необходимых для функционирования производства. Основными факторами формирования и развития человеческого капитала являются различные институты: институт образования; – традиции, правила и нормы поведения, существующие в организации и др.

Формирование человеческого капитала осуществляется через механизм социализации и профессионализации в институциональной форме (система непрерывного образования, информационного и культурного обслуживания, система производства) и в неинституциональной форме воспитания в семье, механизмов социального взаимодействия и общения. Отличаясь по своему политэкономическому содержанию, формирование физического капитала и формирование человеческого капитала (рабочей силы) имеют определенное технико-экономическое сходство: и то, и другое требует отвлечения значительных средств в ущерб текущему потреблению, от обоих зависит уровень развития экономики в будущем, оба типа вложений дают длительный по своему характеру эффект.

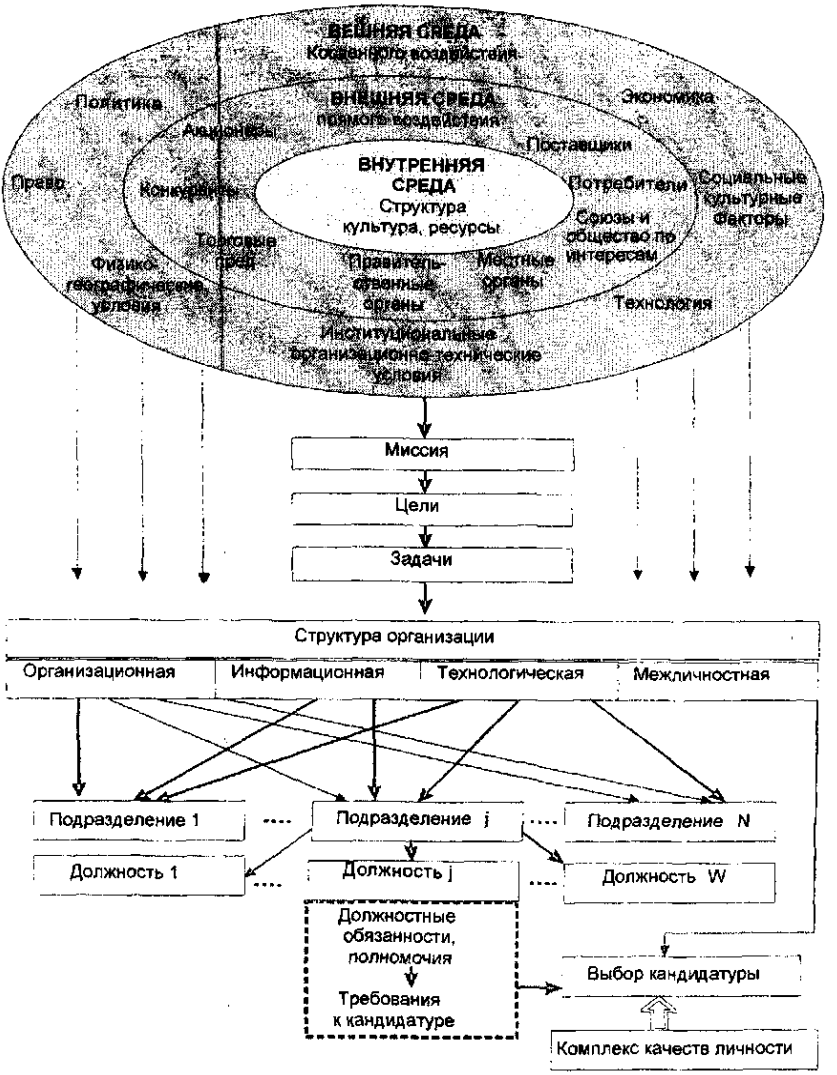


Рис. 6.1.6. Основные факторы, формирующие совокупный человеческий капитал организации(СЧК)

Человеческий капитал приобретается или увеличивается за счет инвестиций в человека. Инвестиции направлены на совершенствование производительных способностей и качеств людей и имеют, как уже отмечалось, стратегический характер. Именно инвестиции в человеческий капитал определяют развитие национальной экономики на многие годы вперед. Инвестирование в челове-

ческий капитал реализуется на различных уровнях: макроуровне (общество), мезоуровне (отрасль), микроуровне (предприятие) посредством организационно-экономического механизма финансирования.

Основное отличие человеческого капитала как экономического ресурса от природных ресурсов и физического капитала состоит в необходимости постоянных опережающих инвестиций в него и существовании значительного временного лага в отдаче от этих вложений. При низком уровне человеческого капитала инвестиции в высокотехнологичные отрасли не дают отдачи, долгосрочные инвестиции в человеческий капитал являются самыми перспективными с точки зрения капиталоотдачи.

Важно отметить, что человеческий капитал является таким экономическим ресурсом, для которого не действует закон убывающей отдачи при условии подпитки его инвестициями.

Распределяется человеческий капитал посредством сегментирования рынка труда и используется в системе управления персоналом, включающей в себя подсистемы организации, оплаты, стимулирования труда, условия для служебного роста, отбора и расстановки кадров.

Функционирование человеческого капитала связано непосредственно с трудовым процессом. Особенности функционирования человеческого капитала заключаются в следующем:

- инвестиции в человеческий капитал осуществляются как в денежной, так и не денежной форме – затраты времени, психологических усилий, социальная поддержка;
- реализация человеческого капитала может приносить как экономический, так и социальный эффект личности и обществу;
- полезный эффект от инвестирования в человеческий капитал часто достается не тем, кто его осуществляет;
- социально-психологические качества работников, такие как творческая активность, коммуникабельность и др., являются производительными, способными приносить доход и по этим критериям могут быть отнесены к числу активов человеческого капитала.

Использование человеческого капитала предполагает его реализацию в результатах труда на индивидуальном и государственном уровне (см. табл. 6.1.3).

Таблица 6.1.3.

Классификационные признаки реализации человеческого капитала

№ п/п	Признаки реализации человеческого капитала на	
	индивидуальном уровне	государственном уровне
1.	Конкурентоспособность	Рациональность формирования и использования
2.	Качество профессиональных знании	Соответствие спроса предложению человеческого капитала
3.	Мотивационность	Непрерывность процесса инвестирования
4.	Адаптированность к условиям внешней среды	Информационная достаточность и информационная доступность
5.	Мобильность	Интенсивность и направленность миграции
6.	Инновационность	Темпы научно-технического прогресса

Оно может сопровождаться его соответствием потребностям индивида, высшего учебного заведения, организации, рынка труда и общества. Несоответствие же приводит к трансформации человеческого капитала. Система трансформации негативно отражается на процессе использования человеческого капитала в системе высшего экономического образования, препятствует его развитию.

Восполнение профессиональных знаний осуществляется в образовательных и информационных системах, восстановление физических и психических особенностей к производительному труду – в системах рекреации и здравоохранения; механизмом восполнения кадрового потенциала является система рынка труда.

Расходование человеческого капитала требует периодического **восстановления сил здоровья, знаний, профессиональных навыков.** Для поддержания хорошей физической формы непосредственно работнику должно быть гарантировано рекреационное обслуживание. У нас в стране средства на эти цели отчисляются предприятиями в виде социального налога.

В большинстве хозяйствующих субъектов Республики Узбекистан и в других стран СНГ потребности в рекреации работающих на предприятиях не обеспечиваются фондами потребления и государственного социального страхования. Существует проблема несбалансированности государственных гарантий с их финансовым обеспечением. В таких условиях наблюдается нарастание платных рекреационных услуг.

Недостаток рекреационного обслуживания, усиление влияний физических, умственных и эмоциональных перегрузок, нарастание профессиональных заболеваний являются **понижающим факторами воздействия, которые приводят к потере потребительских качеств рабочей силы.**

К *понижающим факторам* человеческого капитала относятся и принуждение к работе в двух сменах подряд, работа в выходные и праздничные дни, а также во время очередного отпуска, угрозы увольнений, штрафов, лишение премий со стороны владельцев предприятий, приводящие к хроническим состояниям эмоциональных перегрузок, нервных стрессов, сердечно– сосудистых заболеваний работников. Чем продолжительнее и интенсивнее эксплуатируется человеческий труд, тем быстрее снижается человеческий капитал работника, а вместе с ним и его производительные возможности.

Владельцы многих мелких частных предприятий осознанно нарушают трудовой кодекс Республики Узбекистан, экономя на заработной плате, охране труда и отдыхе работников, для получения дополнительной прибыли.

Воспроизводство израсходованного человеческого капитала происходит путем частичного или полного восстановления физических сил, здоровья, интеллекта. Частичное восстановление сил, физического и психического здоровья как составляющей человеческого капитала работающих представляет собой *процесс рекреации.*

Рекреация происходит в перерывах для отдыха в рабочее время, в обеденные перерывы, после рабочего дня, в выходные дни, во время отпуска. Рекреация осуществляется в виде физкультурно-оздоровительных, спортивных, культурно – развлекательных занятий, санаторного обслуживания, на курортах, в

местах отдыха и туризма, а также в зонах отдыха и санаториях – профилакториях постоянного местожительства. Рекреация относится к *повышающему фактору* уровня человеческого капитала.

Обучение и культурное просвещение могут качественно преобразовывать умственные способности, обратить работника к здоровому образу жизни, что в конечном итоге приведет к повышению производительности труда на предприятии и в домохозяйстве. Процесс профессионального обучения возможен лишь при наличии хорошего здоровья.

Как было ранее сказано, человеческий капитал неразрывно связан с самим работником и не может быть изъят в случае его увольнения. Уход работника автоматически ведет к утрате предпринимателем всех выгод от вложений в его долговременное развитие. Поэтому предприниматель не заинтересован, а работник, соответственно, не в состоянии полностью оплачивать долговременные расходы по воспроизводству рабочей силы. В такой ситуации объективно часть расходов по оплате расходов работника и предоставлении ему части услуг, связанных с поддержанием его рабочей силы в нормальном состоянии вынуждено брать на себя государство и социальные институты. Среди них наиболее важными являются создание системы социального страхования, оплата части расходов на образование, медицинское обслуживание, покупку жилья и т.д. Все эти затраты не только позволяют поддерживать текущее воспроизводство рабочей силы, но и обеспечивают эффективную мобильность всех факторов, создаются условия для экономического роста и социальной стабильности в экономике.

Сегодня приходится констатировать нарушения нормального хода воспроизводства рабочей силы. Инвестиции на восстановление сил и здоровья на предприятиях невелики (нередко ограничены лишь нормативами обязательного государственного социального страхования) и не соответствуют напряженному режиму труда работающих и низкой оплаты труда. Эффективная система рекреационного обслуживания присуща лишь отдельным предприятиям.

Владельцы же большинства предприятий в полной мере не осознают важности мероприятий по организации отдыха и профилактики здоровья персонала в рабочее и внерабочее время как элемента повышения производительности труда. Низкая ответственность работодателей за охрану здоровья работающих связана и с наличием безработных на рынке труда.

Сохранение и укрепление здоровья работающих на предприятии должно подкрепляться своевременной и эффективной организацией профилактических мер по специально разработанным программам рекреации, зафиксированных в коллективных договорах и трехсторонних соглашениях на местном и региональном уровнях.

Реализация человеческого капитала возможна при условии сосредоточения внимания государства на приоритетных направлениях формирования человеческого капитала: здоровье, образование, профессиональная ориентация, накопление производственного опыта, соблюдение этапности и преемственности при решении задач повышения эффективности производства, разработка стратегических принципов осуществления инвестиционной политики, организационной и экономико-правовой самостоятельности носителей человеческого капитала.

Специальный капитал соотносим лишь с конкретной организацией. Он определяется как навыки и умения, приобретенные в результате длительной работы в конкретной организации и нужные только внутри нее. Работник держится за место потому, что при переходе в другую компанию ему придется многое осваивать с нуля, фирма держится за работника потому, что на рынке труда нет такого специфического ресурса. Складывается ситуация, которая была названа в теории человеческого капитала двусторонней монополией.

Специальный капитал накапливается в процессе трудовой деятельности, приобретения практического опыта и корпоративный менеджмент стремится поставить себе на службу прогрессивные, с точки зрения работников, перемены. Например, связанная с повышением образовательного и квалификационного уровня потенциальная способность и стремление широкого круга работников принимать самостоятельные хозяйственные и организационные решения интегрируются в предприятия по использованию коллективных форм организации труда, гибких режимов работы и др.

В современном производстве многие передовые фирмы сделали наращивание (накопление) человеческого капитала непрерывным процессом. Наличие персонала высочайшей квалификации и качества делает их практически недосягаемыми для менее богатых человеческим капиталом конкурентов, которые, даже обладая такой же передовой техникой и технологией, обычно не в состоянии использовать их со столь высокой отдачей.

Взаимодействие принципов реализации инвестирования в человеческий капитал можно проиллюстрировать на следующей модели (рис. 6.1.7).

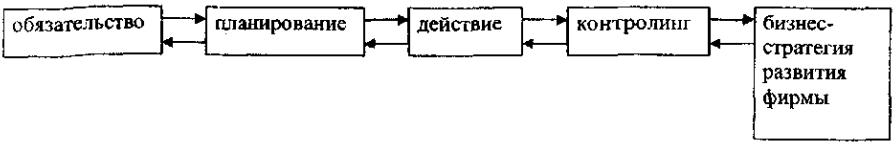


Рис. 6.1.7. Взаимодействие принципов реализации инвестирования в человеческий капитал и бизнес-стратегии развития фирмы

Качество человеческого капитала выступает как устойчивая совокупность свойств его элементов, постоянно обогащающихся в процессе накопления и обновления знаний.

Важнейшими элементами качества человеческого капитала, которые могут быть самостоятельными объектами управления, являются:

- качество профессиональных способностей как совокупность свойств профессиональных знаний, умений, навыков работника, обеспечивающих качественное выполнение специфически определенного вида труда;
- качество квалификационных способностей как совокупность свойств знаний, умений, навыков, обеспечивающих выполнение труда определенной сложности;
- качество интеллектуальных способностей как совокупность свойств, накопленных знаний, умений, навыков, обеспечивающих создание новых знаний;

• качество духовных способностей как совокупность личностных свойств работника, характеризующих общую его культуру, нравственные ценности и т. д.

Комплексная оценка качества человеческого капитала основывается на анализе первичных показателей статистической отчетности, часть из которых непосредственно характеризует отдельные его составляющие (такие как здоровье и уровень образования населения региона), в то время как другие показатели соответствуют характеристикам макросреды функционирования человеческого капитала (см. рис. 6.1.8.).



Рис. 6.1.8. Взаимосвязь факторов и первичных показателей потенциала человеческого капитала

Целесообразно выделить следующие группы первичных показателей: показатели экономического развития региона, развития социальной сферы, демографические показатели, природно-экологические, показатели развития среднего, среднего профессионального и высшего образования, показатели здоровья населения, деятельности учреждений здравоохранения и данные правоохранительных органов.

Если на рынке труда, рынке образовательных услуг и образовательных программ действует конкуренция, то окажется невыгодным и чрезмерно продолжительное обучение для работников, и чрезмерные запросы работодателей.

Нужно заметить, что издержки на инвестиции в образование связаны со временем, которое студенты должны уделять учебе, чтобы добиться успеха. Люди, которые могут все усваивать быстро, предположительно несут меньшие

издержки на получение образования. Если считать, что способность к обучению и способности в целом (включал производительность в работе) связаны между собой, то теория человеческого капитала подразумевает, что большинство способных людей, одинаковых по другим параметрам, будут получать наибольшее образование. Иным образом, система образования фильтрует более способных от менее способных.

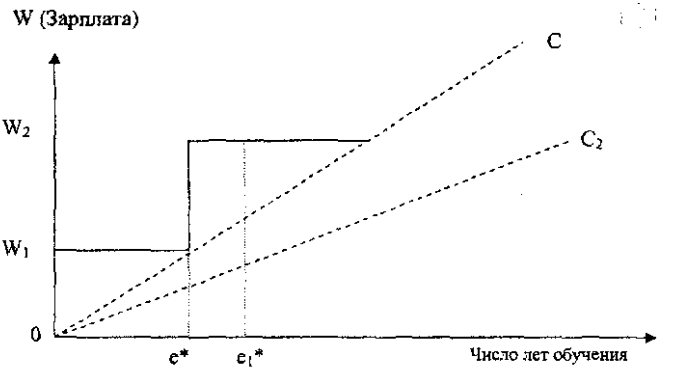


Рис. 6.1.9. Оптимальный образовательный сигнал[28]

6.2. Инвестиции в человеческий капитал: понятие, сущность и виды

Развитие национальных систем образования в современных условиях определяются рядом факторов: с одной стороны, образование стало одной из самых важных сфер человеческой деятельности, а с другой – возрастание роли образования в жизни общества ведет к возникновению новых перспектив экономического развития. Таким образом, в настоящее время возникает необходимость постоянного развития и совершенствования системы образования, что вызвано новыми тенденциям социально-экономического развития в современном мире.

Сегодня общепризнанно, что в современную эпоху происходят кардинальные перемены в условиях развития человеческой цивилизации, среди которых можно выделить:

- *значительное повышение роли знаний в экономике;*
- *выход на новый уровень информационных технологий;*
- *формирование глобального мирового информационного пространства, обеспечивающего свободный доступ обучающихся к накопленному объему информации, знаний;*
- *глобализацию мировой экономики, открывающую новые возможности устойчивого социально-экономического роста.*

[28] Рощин С., Разумова Т. Экономика труда. – М., 2000. С. 159.

В настоящее время происходит переход к новой экономике – экономике, основанной на знаниях, фактически речь идет о третьей экономической революции. В международном масштабе конкурентоспособны не те, кто использует самые дешевые производственные ресурсы или осуществляет крупномасштабные операции, а те, кто непрерывно совершенствуется и внедряет нововведения. Этот вывод общеизвестен. Если посмотреть, какие страны сегодня добиваются успехов, то обнаружится, что это те, в которых не обязательно есть богатые природные ресурсы, но есть хорошо развитая система образования. Возросшую значимость знаний в современном мире подтверждает и появление новых терминов, таких, как информационное общество, экономика знаний.

В сферу образования сегодня вовлечены огромные человеческие, финансовые и материально-технические ресурсы. Образовательная деятельность проникает все современное общество и тесно связана практически с любой сферой деятельности человека, с той или иной отраслью экономики. Поэтому достаточно трудно определить, где оканчивается влияние образовательного комплекса на поступательные процессы в стране. Если в индустриальном обществе вопрос о приросте богатства достаточно изучен, то процессы нематериального производства, являющиеся основными в информационном постиндустриальном обществе, еще мало исследованы.

Переход к более широкому практическому использованию знаний инициировал стремительное развитие цивилизации. Исследователи отмечают, что "применение знания к организации труда обеспечило взрывной рост его производительности".[29] Знание благодаря своему влиянию на общество и экономику стало основным фактором производства. Традиционные факторы – природные ресурсы, рабочая сила и капитал приобрели второстепенное значение. При наличии необходимых знаний их можно получать в значительно большем объеме. Все это в целом привело в возникновению понятия **"человеческий капитал"**.

Стремительное распространение понятия **«человеческий капитал»** среди экономистов многих стран дает основание считать, что это конкретная экономическая категория со всеми сопутствующими ей закономерностями. В этом понятии соединяются два начала. **Первое** – это то, что присуще человеку как созидателю материальных и духовных благ. Здесь решающее значение имеет прогресс науки и технологии, радикальным образом расширяющий потенциальные возможности человека на основе приоритетного развития интеллектуальных компонентов в его деятельности при резком сокращении тяжелых и трудоемких физических усилий, что приводит к существенному изменению структуры человеческих и трудовых ресурсов. **Второе** начало в понятии человеческого капитала – это его экономическая сущность. Воспроизводство человеческого капитала предполагает динамичное развитие общего и специального образования на базе последних достижений науки и технологий, а это требует соответствующих средств как из бюджетных, так и в возрастающей мере из внебюджетных источников. Никакие услуги, в том числе и образовательные, не могут быть бесплатными, речь может идти лишь о форме и источниках возмещения их стоимости как для

[29] Брукер П. Постэкономическое общество. – М., 1993. – С. 20.

общества, так и для частных лиц. Знания, приобретенные в учебном процессе, служат базой для их последующего накопления и практического использования. Оценка эффективности функционирования той или иной образовательной системы может базироваться лишь на сравнительном анализе затрат на приобретение знаний и результатов их практического использования.

Формирование теории человеческого капитала в том виде, в каком мы ее рассматриваем в настоящее время, осуществилось в конце 1950-х – начале 1960-х гг. XX в., а ее «первооткрывателем» стал американский ученый Т.Шульц. В 1960 г. увидела свет его работа «Формирование капитала образования», а в 1961 г. – «Инвестиции в человеческий капитал». Основное свое развитие теория получила в работах другого американского ученого, Г.Беккера, прославившегося в истории экономической науки широким внедрением концепции «экономического империализма». Она подразумевала распространение методологии экономики (рациональное поведение индивида, максимизирующего свой доход) на другие социальные науки. Из работ Г.Беккера в интересующем нас направлении следует отметить «Инвестиции в человеческий капитал» (1962) и «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» (1964). Каждый из исследователей получил Нобелевскую премию: Т.Шульц – в 1979 г., а Г.Беккер – в 1992 г.

Человеческий капитал формируется в результате инвестирования в развитие самого человека, его интеллектуального и духовного потенциала. Другими словами, речь идет об инвестициях в образование. Строго говоря, к инвестициям в человеческий капитал экономическая теория относит также миграцию и поиск новой работы, поскольку все сопряженные с этими процессами затраты являются своего рода авансированием, которое не только окупается в будущем, но и приносит регулярную повышенную отдачу, повышая тем самым стоимость человеческого капитала. Однако общепризнанно, что образование играет определяющую роль в формировании производительной силы человека и в повышении ее рыночной стоимости. Поэтому в экономической теории именно образование расценивается как основная форма инвестиций в человеческий капитал.

При любом виде инвестирования необходимо определить стоимость инвестиционного проекта и сопоставить ее с ожидаемыми результатами, т. е. оценить эффективность инвестиций и норму отдачи. Как стоимость, так и отдачу от инвестиций, могут варьировать по размеру и форме в зависимости от объекта инвестирования и масштаба инвестиционного проекта, от субъекта инвестирования и его бюджетных ограничений, от конкретного получателя финансовых средств.

Субъектами инвестирования могут выступать как физические, так и юридические лица. Индивид, чтобы повысить свою рыночную стоимость, как реального или потенциального работника, оплачивает обучение из семейного бюджета. Фирма, чтобы повысить производительность персонала, развивает внутрифирменное производственное обучение, оплачивает обучение работников во внешних учебных заведениях. Государственные ведомства финансируют образовательную сферу в пределах, установленных бюджетом. Субъектом инвестирования могут выступать и зарубежные инвесторы в лице частных спон-

соров, коммерческих фирм, банков, государственных ведомств, международных организаций.

Объектами инвестирования могут быть единичные образовательные программы или их комплекс. При этом конкретным получателем финансовых средств может быть отдельно взятое учебно-воспитательное заведение (детский сад, школа, институт, университет), а также соответствующее министерство или ведомство, распределяющее деньги между подчиненными ему учебными учреждениями. Финансируемые инвестиционные программы могут носить как локальный, так и национальный характер. В последнее время все больше распространяются международные образовательные проекты.

При инвестировании в образование, как форме приращения человеческого капитала, в первую очередь, возникает вопрос об отдаче, т. е. о положительном эффекте. Эти эффекты весьма разнообразны и многочисленны; их можно классифицировать по разным критериям следующим образом.

По получателю: положительные эффекты от образования могут быть получены индивидуумом, организацией-работодателем, обществом в целом.

По форме: форма положительных эффектов может быть денежной, материально-вещественной и невещественной.

По степени воздействия: образование может оказывать как прямые, так и косвенные положительные эффекты.

По сфере воздействия: образование может оказывать не только внутренние положительные эффекты для самого инвестора, но и внешние эффекты для третьих лиц.

Рассмотрим положительные эффекты инвестиций в образование подробнее. Работник, принимая решение об инвестировании в образование, ожидает получить будущую отдачу в виде более высокой заработной платы, лучших условий труда, повышения социального статуса, быстрого и успешного карьерного роста, профессиональной и социальной самореализации и пр. Фирма, осуществляя инвестиции в образование персонала, рассчитывает получить прирост производительности труда, расширение объема производства, активизацию творческой энергии кадров, повышение лояльности персонала, в конечном итоге, ожидается рост прибыли и укрепление конкурентных позиций на рынке. Государство, развивая сферу образования, не без основания полагает повысить качественные характеристики совокупной рабочей силы, за счет роста производительности труда добиться высоких темпов экономического роста, повышения уровня доходов в стране.

Особо следует остановиться на внешних положительных эффектах образования. Они возникают в любом случае, кто бы ни был инвестором. Так, если субъектом инвестирования является физическое лицо, внешние эффекты приносят выгоду: детям, получающим грамотного родителя; соседям и знакомым, имеющим приятное окружение и благоприятную социальную среду; потенциальным работодателям, имеющим возможность нанять квалифицированного производительного работника, не затратив при этом средств на его обучение; обществу в целом, получающему экономически и социально самодостаточного

гражданина, обладающего высоким потенциалом развития и способного обеспечить качественную смену поколений.

В случае если инвестором в образование является фирма (или иная организация), положительные внешние эффекты возникают:

- для работников, поскольку они получают образование и производственное обучение за счет фирмы, хотя пользоваться результатами своей повышенной квалификации смогут всю жизнь; в первую очередь, речь идет о повышении заработной платы и иных материальных и нематериальных выгодах;
- для других фирм (организаций), которые всегда могут получить знающего и умелого работника без осуществления затрат на его подготовку;
- для общества, в котором повышение качества и производительности рабочей силы означает экономический рост и накопление общественного богатства.

Если же сфера образования финансируется государством, то в несомненном выигрыше оказываются как индивиды, получающие образовательные услуги практически по цене уплаченных государству налогов, так и фирмы, для которых банк потенциальной рабочей силы стал расширенным и более качественным. Кроме того, возникают и положительные моменты для общества. Эмпирически доказано, что повышение образовательного уровня в стране способствует снижению уровня преступности; существует корреляционная связь между уровнем образования и уровнем здоровья нации, так что в более образованном обществе, где граждане сами заботятся о своем здоровье, государству придется нести меньше расходов по профилактике и лечению заболеваний; образованные родители сами склонны финансировать образование своих детей, что также позволяет государству экономить бюджетные средства.

Многочисленные прямые и косвенные, денежно-материальные и невещественные, внутренние и внешние положительные эффекты образования делают эту сферу весьма значимой для современного общества.

В условиях перехода наиболее развитых стран к инновационному типу экономического роста и к формированию новой экономики - экономики знаний, роль человеческого капитала становится еще более значимой как для самого индивида, так и общества в целом. При этом наблюдается постоянный рост требований к качественным характеристикам рабочей силы. На повестку дня выносится тезис о непрерывном образовании, поскольку происходит быстрое моральное старение знаний и обесценение прежних профессиональных навыков, с одной стороны, и, с другой стороны, ускоренными темпами идет накопление новой информации. «Пожизненное» и усложняющееся обучение, несомненно, требует высоких материальных, временных и финансовых затрат. Стоимость обучения имеет тенденцию к непрерывному росту. Рыночная стоимость годового обучения в высшей школе измеряется уже десятками и даже сотнями тысяч долларов. Постоянно растет стоимость пребывания детей в средней школе и в учреждениях дошкольного воспитания. Те же тенденции характерны и для системы профессионального обучения и производственной подготовки.

Любые инвестиции предполагают необходимость их финансового обеспечения. В связи с этим возникает резонный вопрос о том, кто же будет выступать инвестором в человеческий капитал, кто будет платить за обучение, кто будет

финансировать развитие сферы образования. Исторически сложилось, что в качестве инвесторов выступают три заинтересованные в этом стороны: индивид (потенциальный или реальный работник), работодатель (фирма, иная организация) и государство, выступающее от лица общества. Такое распределение финансового бремени не случайно, а имеет свое социально-экономическое обоснование.

Во-первых, стоимость общего и профессионального образования во многих странах достигла столь высокого уровня, что многие домохозяйства не могут в полной мере удовлетворить свои потребности в образовательных услугах. Семья не в состоянии профинансировать высшее, а иногда и среднее образование своих детей.

Во-вторых, мелкие и средние фирмы, а также многие достаточно крупные фирмы также оказываются неспособны организовать производственное обучение своих рабочих и служащих, не говоря уже об оплате их учебы на стороне.

В-третьих, государственные бюджеты, как консолидированные, так и местные не могут бесконечно увеличивать долю расходов на образование, поскольку диапазон социальных расходов и без того велик.

Наконец следует отметить, что образование является квазиобщественной услугой, т. е. сочетает в себе свойства как обычных товаров и услуг, поставляемых на рынок частным сектором, так и характеристики общественных товаров и услуг, чьим производством занимается государственный сектор экономики. С одной стороны, как частный товар (услуга) образование может быть продано на рынке единичному потребителю в определенном объеме по цене, которую потребитель согласен заплатить за данное количество и качество образовательной услуги. При этом действует принцип исключительности, т. е. лица, не заплатившие за услугу, к ее потреблению не допускаются. С другой стороны, образование оказывает значительные положительные внешние эффекты, что делает ее общественно значимым и одновременно понижает привлекательность для частного поставщика данной услуги, поскольку возникает проблема неисключаемости, иначе известная как проблема безбилетника. Так, например, заинтересованность фирмы в обучении своего работника сводится к нулю при мысли, что обученного работника легко может переманить к себе конкурирующая организация. В данном случае конкурент выступает в роли безбилетника, приобретая доступ к благу «квалифицированный работник» без соответствующей платы в виде расходов на повышение квалификации. Как всегда, в случае с общественными товарами и услугами, их производством занимается государственный сектор, а источником финансирования является бюджет.

Итак, с одной стороны, все члены общества порознь и вместе, в том числе, все рыночные агенты, в высшей степени заинтересованы в развитии сферы образования и в повышении уровня инвестиций в человеческий капитал. С другой стороны, в силу квазиобщественного характера образовательных услуг частное инвестирование не всегда оказывается выгодным, с точки зрения рыночной эффективности. Учитывая, что стоимость образования постоянно растет, единственно возможным и социально приемлемым решением является распределение финансового бремени между тремя основными агентами рыночной экономики:

домохозяйствами, фирмами и государством. Такое взаимодействие и наблюдается в образовательной сфере практически всех стран.

Глубокие экономические перемены, происшедшие в мире в течение последних десятилетий показали, что именно человеческий фактор общества является движущей силой экономического развития. Вследствие этого, при анализе действия человеческого фактора в ходе производственных процессов уже нельзя ограничиваться такими понятиями, как число работников или занятость, а также сводить анализ человеческого аспекта экономических проблем только к рабочей силе материального производства, к производственному персоналу.

В современных условиях все главные развивающиеся взаимосвязи человеческого фактора с экономической эффективностью неотделимы от социально-экономических процессов мирового цивилизационного развития, которое находится в конце своей индустриальной и уже в значительной мере в начале постиндустриальной стадии. В течение этого исторического периода основной движущей силой экономики являются качественные сдвиги, которые в своих наиболее интенсивных проявлениях получили название промышленной, технической, а затем и научно-технической революции XVIII-XX вв.

Особенности современного развития и его ближайшей перспективы состоят в том, что личностные качества человека становятся все более необходимыми факторами экономического роста. В результате этого в теории и практике и получают развернутую экономическую оценку такие конкретные качественные характеристики работников, как знания, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт, личные качества (способности, деловая активность, ответственность и др.) Производственное значение приобретают также такие качества, как честность, коллективизм, коммуникабельность, совесть, сострадание и т.д.

Знания и навыки, которыми обладают люди и которые приобретены ими благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая практические навыки, приобретенные с опытом работы составляют определенный запас производительного капитала. Вложения средств в образование и профессиональную подготовку имеют существенное сходство с вложениями капитала других видов, поэтому многие экономисты относятся к ним, как к инвестициям в человеческий капитал, жизненно необходимым для экономического роста любого современного общества. Кроме того, такие факторы, как сложность управления огромными производственными комплексами, хозяйственными и социальными системами, опасность ошибок и просчетов, возможность выхода из-под контроля технических, природных и социальных процессов определяют выдвижение на первый план в составе профессиональных требований широкого социального кругозора, осознания зависимости личного интереса от удовлетворения общественных потребностей, нормативных ограничений от общей социальной обстановки в стране и даже от состояния глобальных проблем.

В современной стадии экономического развития различаются, с одной стороны, ее многообразные внешние, в первую очередь научно-технические, проявления и, с другой стороны, глубинные процессы, характеризующие исторический переломный момент в изменении воспроизводственной структуры и движущих сил социально-экономического развития.

В структуре экономики произошли глубокие перемены в соотношении между важнейшими сферами занятости. В первую очередь выросла доля нематериального и, в особенности, духовного производства с обслуживающими его отраслями.

В качестве крупных сформировавшихся отраслей народного хозяйства развиваются сферы образования, науки, здравоохранения. Наряду с этим научно-технический процесс ускоряет соответствующие структурные изменения на уровне конкретных производств и отраслей.

В теории и практике все больше усваивается представление, что экономический прогресс будет чем дальше, тем больше, производным от прогресса социального, а не наоборот. В этой связи социальная деятельность государства, которую прежде в рыночной системе недооценивали, теперь рассматривается как необходимая сторона жизни общества. Социальный аспект включается в любое планирование и в любые проекты будущего, будь то экономика, экология, занятость, производительность труда и др.

В современной экономической науке в центре анализа ставится способность экономики к эффективным качественным и структурным сдвигам, которые тесно связаны с инвестициями в человеческий капитал. При этом делается акцент на тех видах экономической и социальной деятельности человека, что обеспечивают его развитие и совершенствование. Экономические характеристики соотношений и взаимосвязей между человеческим фактором и другими составляющими производства, обмена, распределения, потребления представляют основную составляющую воспроизводственного процесса.

Глубокие изменения происходят сегодня в развитых странах в тех сферах, где удовлетворяются не только материальные, но и многочисленные духовные, образовательные и культурные потребности населения. Происходящие процессы – это не просто коренное изменение всех условий ведения эффективного и прибыльного хозяйства, но и необратимое созревание предпосылок новой объективной ориентации современной рыночной экономики на всестороннее развитие всех членов общества.

Представление о доминирующей роли материальных факторов производства господствовало до недавнего времени в экономической науке и практике по объективным причинам. Хотя этот старый взгляд на цели и практику хозяйствования был преодолен в течении последних десятилетий, устаревшие подходы еще полностью не изжиты и в странах с переходной экономикой, где сохраняется тенденция упрощенной трактовки роли человеческого фактора.

Особая значимость положения о росте роли человеческого фактора в современном производстве раскрывается в двух направлениях. Это, во-первых, конкретные крупные сдвиги в экономике развитых стран, во-вторых, порождение ими изменений во всех звеньях цепи экономических категорий, относящихся к источникам и механизму эффективного повышения уровня хозяйствования на современной стадии экономического развития.

Современная экономическая практика доказывает, что наиболее важные и значительные по своим последствиям сдвиги в воспроизводственном процессе лидирующих в экономическом отношении стран мира происходят вне матери-

альной сферы. Так, для 70-х и 80-х годов были типичны далеко идущие изменения в экономике, связанные с усилением их ориентации на развитие человека и социальной инфраструктуры. В последние десятилетия впервые на практике изменилось само понятие капиталовложений, их состава и содержания инвестиционной политики. Это было вызвано тем, что наряду с материальным накоплением оформилась самостоятельная многоотраслевая сфера инвестиций в развитие человека т.е. накопление человеческого капитала.

Таблица 6.2.1.

Требования к методике эффективности образования

Требования	Сущность
Комплексность оценки	Охват всех сторон системы образования и эффектов ее функционирования
Объективность	Защита процедуры проведения оценки от влияния субъективных факторов, а также достоверности оценочной информации и возможности проверки результатов оценки
Единство количественных и качественных характеристик	Отказ от абсолютизации какого-либо одного изолированно взятого измерителя или метода измерений; приведение всех используемых в методике показателей к сравнимому виду
Специфика специальности	Обеспечение возможности учета особенностей оцениваемой специальности, группы специальностей
Практическая применимость	Обеспечение действенности методов оценки с точки зрения затрат времени и других расходов на внедрение и использование методики
Универсальность	Стандартизация показателей и формализация процедуры оценки эффективности по конкретным специальностям
Динамичность	Обеспечение возможности совершенствования методов в процессе использования в связи с изменением и появлением новых задач управления эффективностью образования

Человеческий капитал включает накопленные вложения в таких направлениях, как образование, профессиональная подготовка, миграция, тогда как материальный капитал включает общественные запасы в виде земли, зданий и оборудования.

В развитых странах мира в настоящее время на развитие человеческого капитала (образование, здравоохранение, социальное обеспечение и обслуживание) государство направляет самые крупные инвестиции.

Таким образом, постановка вопросов эффективности экономики во взаимосвязи с ростом инвестиций в человеческий капитал предполагает:

- комплексное понимание системы воспроизводственных сил, охватывающих все сферы хозяйства и составляющих системообразующую основу единой структуры объективных экономических взаимосвязей и отражающее их критерий;
- вовлечение в экономический анализ на равноправной основе всех составляющих трудового потенциала страны;
- расширенное представление о разделении труда за счет включения в него аспекта временной сопряженности между последовательными стадиями научно-технического прогресса и соответствующего расширения сроков экономического оборота;

□ обоснование внутреннего единства процессов научно-технических преобразований, материального и нематериального накопления и структурных сдвигов в экономике страны.

Вместе с тем, современная практика мирового экономического развития показывает необходимость радикального пересмотра содержания этого понятия. В основе нового подхода к проблеме лежит признание единства структуры и состава факторов роста производительной силы труда, что в свою очередь предполагает вовлечение в сферу анализа всех видов воспроизводственной деятельности как в материальном, так и в духовном производстве.

6.3. Социальный капитал. Оценка человеческого развития

Каждый человек, как экономический субъект, определенным образом включен в систему социальных отношений. Л. Пасинетти в книге «Структурная динамика экономики» пишет, что нематериальные ресурсы экономического развития – профессиональные знания, квалификация, организация и управление - имеют не индивидуальный, а общественный характер. Возникает необходимость введения **новой категории,** учитывающей влияние социальных факторов на экономические процессы, протекающие в обществе.

Такая категория - **социальный капитал,** находящий все большее признание в экономической литературе. Для обладания социальным капиталом человек должен быть связан с другими людьми, и эти «другие» - фактический источник его преимущества.

Человеческий капитал по своей природе носит индивидуальный характер; социальный капитал способствует приданию ему общественного характера, т.е. способствует реализации накопленного индивидуального капитала в соответствии с интересами общества (рис. 6.3.1).

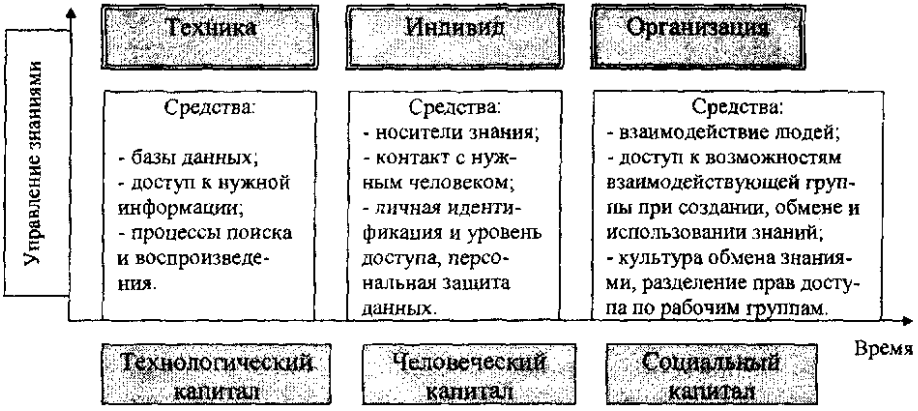


Рис. 6.3.1. Взаимосвязь человеческого и социального капиталов

Социальный капитал – элемент функционирования социально организованной общественной системы – не может находиться в частной собственности,

т.е. он общественное благо. Экономический капитал находится на банковских счетах, человеческий капитал – в головах людей, социальный капитал присущ структуре их отношений.

Социальный капитал – капитал общения, сотрудничества, взаимного доверия и взаимопомощи – формируется в пространстве межличностных экономических отношений. Диалог, открытость позволяют людям общаться, учиться друг у друга. К социальному капиталу относятся факторы, создающие возможность возникновения и развития социальных связей и обеспечивающие их сохранение.

Социальный капитал – совокупность накопленных и потребляемых обществом социальных ценностей (т. е. часть национального богатства), непосредственно связанная с жизнеобеспечением человека на протяжении всего периода его существования. Он включает в себя: систему государственно-правовых, морально-этических норм, культурно-исторических традиций; определенный уровень экономического сознания; способность к эффективному функционированию государственных, частных и общественных социальных структур внутри общества. Все это комплексно влияет на экономическое развитие общества. Таким образом, понятие «социальный капитал» не однородное. Чаще всего оно служит «... как собирательный термин, обозначающий все факторы производства, за исключением его материальной и финансовой составляющих». Социальный капитал в составе национального богатства – это как «физический» (материально-вещественная инфраструктура), так и «нефизический» (интеллектуально-духовная инфраструктура) элементы. Именно применительно к последней составляющей чаще всего используется термин и понятие «человеческий капитал». Поэтому, рассматривая проблему воспроизводства социального капитала, важно исходить из необходимости инвестиционных вложений в обе его составляющие с учетом того, что более мобильной, стратегически более перспективной является вторая составляющая. Такой подход включает в себя весьма разнородные закономерности - общественные отношения идеологию, культуру, групповые, личностные и психологические особенности, а также многое другое.

Проблематика, связанная с содержанием термина «социальный капитал» выдвинулась на одно из первых мест в социальной психологии, интенсивно развивается в одном из направлений прикладной этики – этике деловых отношений или этике бизнеса. Этический аспект социальных отношений все больше привлекает внимание в самой что ни на есть прагматической и в самой, казалось бы, безжалостной и бесчеловечной сфере жизнедеятельности человека – в сфере менеджмента. Это не удивительно, ибо суть менеджмента – управление людьми и отношениями между ними, т.е. та сфера, в которой и вырастает социальный капитал.

По мере возрастания роли рыночных отношений и исчезновения дефицита товаров одновременно с появлением дефицита средств у многих людей для вхождения в потребительский рай роли бывших персонажей кардинально изменились. Самыми дорогими и высокооплачиваемыми стали профессии юриста и финансиста, в то же время, мало кто гордится знакомствами с мясником или слесарем-сантехником.

Физический капитал возникает из соединения деятельности человека с физической реальностью, природой, а человеческий капитал из соединения дея-

тельности с психологической реальностью, психикой. Капитал социальный возникает из соединения с реальностью, которая оказывается еще менее осязаемой. Сложность здесь состоит в том, что терминология, в которой она может быть описана, достаточно разнообразна и детерминируется исходной философской позицией по проблеме взаимоотношения духа и материи, материализма и идеализма. Идеалист, тем более верующий человек, определит эту реальность как духовную, направление духа в материальной жизни. Материалист выйдет из положения с помощью понятий о базовых, общечеловеческих, моральных и т.п. ценностях или принципах, которые в его конструкции личности займут место в самом центре, ее ядре.

Таким образом социальный капитал характеризует качество социальных отношений (социальных связей). Как любой другой капитал (материальный, человеческий), социальный капитал обладает способностью к накапливанию, воспроизводству и развитию.

Формирование социальных связей происходят как на макро -, так и на микроуровне, как со стороны государственных, так и частных общественных структур. Для современного производства наиболее эффективными являются новые формы организации труда. Например, новая форма кооперации – автономные бригады (команды) – дает возможность работникам обмениваться опытом и знаниями совместно решать возникающие проблемы. Личный вклад работника учитывается и в распределении заданий в соответствии с возможностями работника, и в оплате его труда, что повышает степень мотивации работника к производительному труду и стимулирует его дальнейшее саморазвитие.

Формирует соответствующую социальную среду на производстве современный менеджмент, одна из основных целей которого - развитие личности работника. На макроуровне все большее значение приобретает социальный менеджмент, обеспечивающий формирование и реализацию четкой стратегии управления социальными процессами в обществе, успешное решение экономических и социальных задач общественного развития.

Общество в целом заинтересовано в развитии человеческих ресурсов[30]. Оно выигрывает, если люди овладевают новыми знаниями и умениями, повышают свою востребованность и конкурентоспособность на рынке труда. В соответствии с рекомендациями ЮНЕСКО человеку необходимы не только профессиональные познания, но полная гамма знаний, навыков и умений, полезных для охраны и улучшения здоровья, демографического развития, развития традиций и культуры, защиты окружающей среды и т. п. Необходимо учитывать интересы человека, постоянно развивать и совершенствовать его не только как ресурс, но и как гармоничную и творческую личность.

Американский экономист Э. Блейкли предлагает следующую классификацию существующих методов и инструментов реализации политики развития человеческих ресурсов по названным выше направлениям (табл.6.3.1).

Человек – творческая личность, важнейший объект политики и социального развития, их главный приоритет и активный участник. В первом докладе

[30] В официальных документах ООН термины «человеческое развитие», «развитие человеческого потенциала» и «развитие человека» употребляются как синонимы.

ПРООН сформулирована следующая принципиальная идея: смысл и главная цель экономического и общественного развития состоят не в ускорении темпов развития рыночной экономики, а в обеспечении возможностей каждому человеку *реализовать свой человеческий потенциал и естественные устремления* вести здоровую, полноценную, творческую, активную жизнь.

Таблица 6.3.1.

Направления и инструменты политики развития человеческих ресурсов

Инструмент	Направления политики			
	Проф-обучение	Трудо-устройство	Рабочие места под клиента	Сохранение рабочих
Обучение, ориентированное на клиента	+		+	+
Соглашения о преференциях при приеме на работу		+		
Переподготовка и повышение квалификации				+
Местная служба занятости	+	+	+	
Банки профессиональных данных о местных безработных	+	+	+	
Программы обучения	+	+		
Молодежка предприятия	+		+	
Поддержка самозанятости	+		+	
Профподготовка лиц с ограниченной работоспособностью	+	+	+	

Концепции развития человека постоянно совершенствуются. В последние годы в них обращено особое внимание на человеческую безопасность.

Человеческая безопасность имеет два основных аспекта:

- защита от постоянных угроз, таких как голод, болезни, техногенные катастрофы;
- защита от внезапных жизненно опасных потрясений, ломающих привычный уклад жизни будь то дома, на работе или в обществе.

Основные угрозы человеческой безопасности, которые для отдельных индивидов могут быть неодинаковыми в различное время, подразделяются на семь главных категорий:

- отсутствие экономической безопасности;
- отсутствие продовольственной безопасности;
- отсутствие безопасности с точки зрения здоровья;
- отсутствие личной безопасности;
- отсутствие безопасности для окружающей среды;
- отсутствие санитарно-эпидемиологической безопасности;
- отсутствие общественной и культурной безопасности;
- отсутствие политической безопасности[31].

По мере развития процессов глобализации возникают все новые проблемы человеческого развития. В практике международных сопоставлений для характеристики человеческого развития используются разработанные экспертами ООН индекс человеческого развития и предложенный ПРООН *индекс развития чело-*

[31] См.: Доклад о развитии человека за 1994 год. Новые аспекты безопасности человека / По заказу ПРООН. Нью-Йорк; 1994

веческого потенциала (ИРЧП). Разработке последнего предшествовал проведенный в 1998-1999 гг. в рамках Программы развития ООН всесторонний анализ различных методических подходов и аналитических соотношений, предложенных экспертами разных стран для определения ИРЧП. В результате подробного анализа и обстоятельных обсуждений, проведенных независимыми экспертами и аналитиками ПРООН, принята методика, содержащая соответствующие аналитические соотношения, предложенные Анандом и Сеном (1999 г.)[32].

ИРЧП наиболее простой, доступный и универсальный инструмент мониторинга прогресса в области развития человека; комплексный показатель, измеряющий в данной стране качество жизни человека по объективным социально-экономическим показателям – уровень заработной платы, состояние образования, здравоохранения, демографии, экологии, общественной безопасности. Сегодня ИРЧП признан международным экспертным сообществом в качестве универсального сопоставимого показателя, используемого при анализе социально-экономического положения в отдельных странах и мире в целом. Суть базовой концепции Ананта – Сены основана на следующих основных утверждениях.

1. Для достижения достойного уровня развития человеческого потенциала не требуется неограниченного дохода. Вопрос в том, как и на каком уровне следует осуществлять его дисконтирование.

2. Замещающий показатель дохода – показатель, характеризующий уровень жизни – можно использовать в расчетах ИРЧП и в анализе развития человеческого потенциала для определения всех аспектов, которые не могут быть охарактеризованы такими показателями, как долголетие при здоровом образе жизни и знания, полученные в процессе развития.

3. Минимальное и максимальное значения реального ВВП на душу населения должны определяться независимыми экспертами по результатам анализа этого показателя в группе устойчиво развивающихся стран с рыночной экономикой с периодичностью, согласованной с экспертами ПРООН.

За годы независимости прогресс, достигнутый Узбекистаном в области человеческого развития, вполне очевиден. Однако, из-за существенных расхождений между данными, публикуемыми в глобальных и национальных докладах по человеческому развитию не представляется возможным дать ему однозначную оценку. Индекс человеческого развития Узбекистана согласно Глобальному докладу о человеческом развитии за 1994 г. составило в 1991 г. 0,664, согласно Глобальному докладу за 2006 г. в 2004 г. 0,696. Следовательно, по этим данным налицо рост значения Индекса человеческого развития на 32 пункта или на 4,8 %.

А в соответствии с данными, содержащими в национальных докладах, за период их составления (начиная с 1995 года) индекс человеческого развития Узбекистана возрос на 43 пункта или 14 %. Повышение этого показателя было обусловлено в первую очередь повышением индекса ВВП. Так, за рассматриваемый период значения Индекса ВВП возросло на 82 пункта или на 16,5 %. Индекс ожидаемой продолжительности жизни увеличился на 45 пунктов или на 6,1 %, а индекс уровня образования увеличился на 4 пункта или на 0,4 % (см. табл. 6.3.3).

[32] См.: Доклад о развитии человека за 1999 год. Глобализация с человеческим лицом / По заказу ПРООН. Нью-Йорк; 1999.

Таблица 6.3.2.

Страны, входившие в разные годы в первую тридцатку по индексу человеческого развития (ИЧР) согласно программе развития ООН (ПРООН, UNDP)[33]

Ранг по ИЧР	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2003
1.	Швейцария	Швейцария	Канада	Канада	Канада	Норвегия	Норвегия
2.	Дания	Исландия	США	США	Австралия	Швеция	Исландия
3.	Канада	США	Исландия	Исландия	Бельгия	Канада	Австралия
4.	Швеция	Канада	Япония	Япония	Норвегия	Бельгия	Люксембург
5.	США	Япония	Швейцария	Швейцария	США	Австралия	Канада
6.	Исландия	Норвегия	Норвегия	Нидерланды	Швеция	США	Швеция
7.	Нидерланды	Дания	Нидерланды	Норвегия	Япония	Исландия	Швейцария
8.	Норвегия	Нидерланды	Дания	Франция	Нидерланды	Нидерланды	Ирландия
9.	Япония	Швеция	Швеция	Бельгия	Исландия	Япония	Бельгия
10.	Новая Зеландия	Финляндия	Франция	Новая Зеландия	Финляндия	Финляндия	США
11.	Франция	Бельгия	Бельгия	Швеция	Франция	Швейцария	Япония
12.	Бельгия	Австралия	Австралия	Дания	Швейцария	Франция	Нидерланды
13.	Австралия	Германия	Финляндия	Австрия	Люксембург	Великобритания	Финляндия
14.	Великобритания	Финляндия	Германия	Австралия	Австрия	Дания	Дания
15.	Австрия	Новая Зеландия	Австрия	Германия	Финляндия	Австрия	Великобритания
16.	Финляндия	Австрия	Новая Зеландия	Люксембург	Дания	Люксембург	Франция
17.	Люксембург	Великобритания	Люксембург	Италия	Германия	Германия	Австрия
18.	Италия	Италия	Великобритания	Великобритания	Новая Зеландия	Ирландия	Италия
19.	Испания	Люксембург	Италия	Испания	Италия	Новая Зеландия	Новая Зеландия
20	Ирландия	Испания	Испания	Новая Зеландия	Испания	Италия	Германия
21.	Греция	Ирландия	Ирландия	Ирландия	Ирландия	Испания	Израиль
22.	Израиль	Греция	Греция	Израиль	Израиль	Израиль	Испания
23.	Аргентина	Израиль	Израиль	(Гонконг)	(Гонконг)	(Гонконг)	(Гонконг)
24.	Венгрия	Россия	Россия	Израиль	Греция	Греция	Греция
25.	Уругвай	Багамские о-ва	(Гонконг)	Кипр	Кипр	Сингапур	Сингапур
26.	(Гонконг)	Кипр	Кипр	Словения	Сингапур	Кипр	Кипр
27.	Румыния	Аргентина	Багамские о-ва	Чехия	Португалия	Южная Корея	Южная Корея
28.	Кувейт	(Гонконг)	Словения	Мальта	Южная Корея	Португалия	Португалия
29.	Коста-Рика	Венгрия	Аргентина	Аргентина	Словения	Словения	Словения
30.	Португалия	Латвия	Венгрия	Багамские о-ва	Мальта	Мальта	Мальта
31	Россия			67 Россия	72 Россия	55 Россия	62 Россия

[33] См.: "Социальная политика и социальное партнерство». 2006. № 1. С 20. http: / www. Nationmaster.com., http: / hbr. undp.org./reports.

Таблица 6.3.3.

Значения общего и частных индексов человеческого развития в Республике Узбекистан [34]

Год	Общий индекс человеческого развития	В том числе индексы		
		ожидаемой продолжительности жизни	уровня образования	ВВП
1995 г.	0,715	0,735	0,913	0,498
1996 г.	0,717	0,737	0,913	0,500
1997 г.	0,724	0,752	0,913	0,508
1998 г.	0,725	0,748	0,913	0,515
1999 г.	0,735	0,768	0,913	0,523
2000 г.	0,736	0,763	0,913	0,532
2001 г.	0,740	0,772	0,913	0,535
2002 г.	0,742	0,770	0,913	0,542
2003 г.	0,747	0,777	0,917	0,548
2004 г.	0,756	0,792	0,917	0,558
2005 г.	0,759	0,780	0,917	0,580

Следует отметить, что в начале 1990-х годов Узбекистан имел относительно высокую по мировым меркам среднюю продолжительность жизни населения, а показатели грамотности взрослого населения и поступления в учебные заведения были весьма высокими даже по сравнению с некоторыми экономически развитыми странами.

Согласно Глобальному отчету о человеческом развитии частный индекс ожидаемой продолжительности жизни республике сопоставим со среднемировым уровнем, а по индексу уровня образования значительно превосходит этот уровень. Если же принять во внимание данные национальных докладов, то окажется, что Узбекистан значительно опережает среднемировой уровень по двум рассматриваемым индексам (табл. 6.3.4).

Таблица 6.3.4.

Различия в оценке уровня человеческого развития Узбекистана за 2004 год на мировом фоне

	Общий индекс человеческого развития	В том числе индексы		
		ожидаемой продолжительности жизни	уровня образования	ВВП
Мир в целом	0,741	0,71	0,77	0,74
Узбекистан:				
- глобальный доклад 2006	0,696	0,69	0,91	0,49
- национальный доклад 2006	0,756	0,792	0,917	0,558

Источник: Доклад о развитии человека. – 2006, Москва, «Весь Мир», 2006; Узбекистан 2006. Доклад о человеческом развитии. – Т.: ПРООН, 2006; Человеческое развитие. Учебник. –Т.: изд. Ун-та Мировой экономики и дипломатии, 2008. – С. 346.

[34] Человеческое развитие. Учебник. -Т.: изд. Ун-та мировой экономики и дипломатии, 2008. – С. 345; Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. Ўзбекистон. 2007-2008. –Т., 2008. 171-бет.

Эти заниженные данные по человеческому развитию Узбекистана, содержащиеся в глобальных докладах, являются, по мнению экспертов республики, результатом использования при расчетах индексов устаревшей исходной информации, не соответствующей реальному положению дел, что приводит к искажению значений этих индексов[35].

Прогрессивные тенденции в экономике Узбекистана, оказывающие все более ощутимое влияние на человеческое развитие выражаются в высоких темпах роста ВВП. В Узбекистане за годы независимости, благодаря проведению глубоких экономических реформ создана управляемая модель макроэкономического развития, обеспечивающей: сбалансированность макроэкономических пропорций, оптимальные соотношения внутреннего и внешнего спроса, а также устойчиво высокие темпы роста экономики не менее 7 % в год. Темпы роста ВВП составили в 2007 г. – 9,5 %, в 2008 г. – 9 %, в 2009 г. – 8,1 %. Благодаря умеренно жесткой денежно-кредитной политике уровень инфляции не превышает 7-8 %. С 2005 года государственный бюджет исполняется с профицитом. За последние 5 лет объем золотовалютных резервов увеличился более чем в 6 раз. В результате проведения консервативной политики внутренних и внешних заимствований совокупный государственный внешний долг на 1.01.2010 г. составляет 9,5 от ВВП и не превышает 26 % от объема экспорта, а внутренний долг – 0,6 % к ВВП. Осуществляемые в республике структурные преобразования экономики обеспечили рост доли промышленности с 14 % в 1992 г. до 24 % в 2009 г. Темпы роста инвестиции в последние годы составляют в среднем 25 % в год и осуществляются преимущественно за счет внутренних источников. В результате стимулирование активного развития малого бизнеса его доля в ВВП возросла до 50 %[36].

Эти прогрессивные тенденции в экономике способствовали стабильному росту денежных доходов на уровне 22-24 % в год. За 1995-2006 гг. среднедушевой ВВП (по ППС) увеличился с почти 2 тыс. долл. США до 3,2 тыс. долл. США.

Важным свидетельством социально-экономического прогресса Узбекистана, достигнутый за годы независимости является рост средней продолжительности жизни населения с немногим более чем 69 лет в 1991 г. до 72,6 лет в 2008 г. За этот период снизился уровень младенческой смертности с 35 до 15 на 1 тыс. живорожденных, детской смертности с 48 до 20 на 1 тыс. живорожденных и материнской смертности с 65 до 30 на 100 тыс. живорождений.

В результате реализации с 1996 года национальной программы подготовки кадров создана новая система образования. За 1996-2009 гг. вновь созданы 1508 академических лицеев и профессиональных колледжей, рассчитанных на 1,1 млн. ученических мест. Реконструированы и вновь построены 9787 общеобразовательных школ на 4,3 млн. ученических мест. В республике функционируют 66 высших учебных заведений в которых обу-

[35] Человеческое развитие. Учебник. -Т., изд. УМЭД, 2008. – С. 346.
[36] Данные Госкомстат РУз.

частот свыше 300 тыс. студентов, в т.ч. филиалы МГУ им. М.В.Ломоносова, РЭУ им. В.Г.Плеханова, Российского университета нефти и газа им. М.И.Губкина, Вестминстерского международного университета, Туринского политехнического института, Сингапурского института развития менеджмента. Все это способствовало увеличению за 1995-2009 гг. уровня грамотности населения с 99% до 99,5 %[37].

Несмотря на очевидный прогресс в области человеческого развития Узбекистана в ней сохраняется немало серьезных проблем и неиспользуемых резервов. Так, несмотря на высокую динамику увеличения ВВП, по уровню ВВП на душу населения намного отстает от общемирового уровня, при всех достижениях структурой политики основу экономики страны составляют сырьевые секторы. Невысок процент молодежи, охваченной обучением в высших учебных заведениях. Платность обучения в вузах делает его малодоступным для учащихся из семей со скромными среднедушевыми доходами. Слабой остается связь процесса образования с практикой. Введение платности большинства медицинских услуг, призванное компенсировать снижение государственных расходов на содержание медицинских учреждений, делает эти услуги малодоступными для средне- и особенно низкодоходных слоев населения.

Следует отметить что, эти и другие проблемы, осложняющие человеческое развитие в Узбекистане последовательно решаются и со временем будут в значительной мере преодолены[38].

Важными условиями человеческого развития в Узбекистане явится обеспечение условий для непрерывной модернизации, технического и технологического перевооружения производства, осуществления структурных преобразований на основе внедрения инноваций с целью постоянного повышения конкурентоспособности и роста экономики на основе непрерывной технологической и технической модернизации экономики создание самой современной системы образования и профессиональной подготовки, эффективной системы поддержания здорового образа жизни, профилактики и лечения заболеваний будут способствовать устойчивому рост индекса развития человеческого потенциала в Узбекистане.

По регионам страны индекс развития человеческого потенциала рассчитывается на основе пяти показателей: кроме упомянутых выше, в его расчет будет введено еще два показателя – уровень бедности и уровень безработицы. На основе этих пяти показателей составляют индикаторы уровня жизни, которые агрегируются в индекс человеческого развития:

$$J_{рчп} = 1/5 \times (J_1)$$

где: $J_{рчп}$ - индекс человеческого развития;

$J_{пж}$ - индекс ожидаемой продолжительности жизни при рождении;

$J_{обр}$ - индекс уровня образования населения;

---

[37] Данные Министерства Экономики и Госкомстат Республики Узбекистан.

[38] Человеческое развитие. Учебник. -Т., изд. УМЭД, 2008. – С. 348; Инсон тараккиёти тўғрисида маъруза. Ўзбекистон. 2007-2008. –Т., 2009. 154-165-бетлар.

$J_{бед}$ – индекс уровня бедности населения;
$J_{безр}$ – индекс уровня общей безработицы населения.

При расчете каждой составляющей ИРЧП используются фиксированные стандарты минимального и максимального значений, с которыми сравниваются фактические показатели по конкретному региону (стране).

Индекс бедности определяется по формуле

$$J_{бед} = 1 - V_{бед}$$

где: $V_{бед}$ – доля населения с доходами ниже прожиточного минимума.

Индекс уровня безработицы рассчитывается по формуле

$$J_{безр} = 1 - V_{безр}$$

где: $V_{безр}$ – доля безработных к экономически активному населению.

Следует отметить, что ориентация на среднестатистические показатели при оценке экономики регионов малоэффективна и ведет чаще всего к сохранению и даже углублению экономических, социальных и экологических различий между отдельными регионами. Достоинство использования этого индикатора для комплексной оценки страны или территории в том, что, увязывая воедино экономико-финансовые показатели с показателями, характеризующими основные жизненные ценности человека – здоровье, долголетие, образование, этот индекс отражает компромисс, временный баланс между экономическими возможностями и реальными вложениями в развитие социальной сферы.

Развитие человеческих ресурсов организации – это комплексный и непрерывный процесс всестороннего развития личности работников с целью повышения эффективности их работы.

Питер Сенге в своей книге «Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации» пишет, что человеку для самосовершенствования, развития собственного природного потенциала нужны: личная мечта – как желаемый образ, который влечет и ведет за собой, дает возможность концентрироваться на решении главных задач вместо растраты сил на многочисленную текучку; самодисциплина и мужество, ни при каких обстоятельствах не отступать от задуманного, быть верным собственной мечте.

Потребность любой организации в развитии персонала обусловлена следующими факторами;

- рыночными (рост спроса на продукцию и услуги требует создания дополнительных рабочих мест);
- технологическими (новое оборудование требует новых специалистов);
- квалификационными (повышение удельного веса кадров высокой квалификации);
- организационными (рационализация структуры организации уменьшает потребность в персонале);
- социальными (текучесть кадров);
- особенностями государственной политики в области занятости (ограничение труда тех или иных категорий граждан).

Если организация, решая вопросы развития человеческих ресурсов, стремится достичь синергетического эффекта (когда результат совместных усилий организации оказывается больше, чем сумма результатов усилий разрозненных ее подразделений), она должна добиться проявления инициативы и поддержки в этом вопросе «сверху донизу», осознания и поддержки целостного подхода всеми работниками. В противном случае будет иметь место развитие человеческих ресурсов отдельно в каждом подразделении без учета того, что происходит в других подразделениях, с возможным результатом «достижения эффективности» для группы или «части системы», но с потерями эффективной деятельности организации в достижении ее корпоративных целей и реализации стратегического плана развития (рис. 6.3.2).



Рис. 6.3.2. Развитие человеческих ресурсов организации

Контрольные вопросы по главе VI:

1. Что такое человеческий капитал?
2. Какие формы принимают инвестиции в человеческий капитал?
3. Какие отличия человеческого капитала от физического капитала вы можете назвать?

4. Каковы основные предпосылки модели инвестиций в обучение?

5. Что такое прямые и альтернативные издержки образования для индивида?

6. Как определяется внутренняя норма отдачи инвестиций в обучение?

7. Какие основные выводы можно сделать из модели инвестиций в образование?

8. Почему в практических расчетах в модели вместо индивидуальной нормы дисконтирования используют банковский процент?

9. Выгодно ли нанимателю инвестировать в образование своих работников?

10. Из чего складываются затраты общества на образование и в чем его выгоды?

11. В чем отличие модифицированной модели инвестиций в человеческий капитал, описывающей решение работника о переезде в другой город (страну)?

12. Какие выводы о персональных характеристиках мигрантов можно сделать на основании этой модели?

13. Каким образом можно использовать выводы теории инвестиций в человеческий капитал при анализе трудовой мобильности?

14. В чем могут заключаться издержки и выгоды от смены места работы?

15. Перечислите факторы, влияющие на решение о добровольном увольнении работника.

16. Зарубежные авторы отмечают, что чем больше размер фирмы, тем реже увольняются работники. В чем причины подобной закономерности?

17. Ваше понимание «социального капитала» и чем он отличается от «человеческого капитала»?

18. Как определить ИРЧП, каков алгоритм расчета?

19. В чем суть критики теории «человеческого капитала»?

20. Раскройте содержание теории образовательных сигналов на рынке труда.

ГЛАВА VII. КАЧЕСТВО И КОМПЕТЕНТНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

7.1. Качество рабочей силы

Категория «качество рабочей силы» широко используется современной мировой экономической наукой. При этом следует учитывать, что рабочая сила — это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Во-первых, это запас навыков, знаний, способностей. Во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. В-третьих, это такое использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности, которое приводит к росту заработка работника. И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить. Соответственно, **качество рабочей силы** — это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификационный комплекс и трудовую активность работника.

В более обобщенном виде **качество рабочей силы** — это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые активно используются в той или иной сфере производства, содействуют росту производительности и качеству его труда и тем самым влияют на рост заработка данного человека.

При характеристике понятия «качество рабочей силы» необходимо учитывать следующие особенности:

- в современных условиях качество рабочей силы является главным фактором экономического роста;
- формирование рабочей силы высокого качества требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- рабочая сила в виде навыков и способностей является определенным запасом, то есть может накапливаться;
- инвестиции в квалификационный комплекс рабочей силы и здоровье работника обеспечивают, как правило, его обладателю получение в будущем более высокого дохода;
- качественные характеристики рабочей силы не только подвержены физическому и моральному износу, но и способны накапливаться и приумножаться;
- характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Но лишь те вложения в человека могут быть признаны инвестициями в рабочую силу, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

Для совершенствования механизма повышения качества рабочей силы важно учитывать зарубежный опыт, что обусловлено следующими обстоятельствами:

• современным этапом развития рыночных отношений в стране и процессами интеграции в мире;

• объективной необходимостью формирования реальной социально ориентированной экономики;

• требованиями эффективного использования трудового потенциала;

• важностью дальнейшего совершенствования мотивации эффективной трудовой деятельности;

• поворотом от монетаристских схем экономики к учету социальных потребностей и особенностей личности;

• наметившимся переходом от деструктивного, церемониально-субординационного трудового поведения к инновационному;

• постепенным выходом на первый план в обществе отношений здоровой конкуренции.

Анализ тенденций профессиональной подготовки кадров в различных американских компаниях позволяет выделить принципы, которыми они обычно руководствуются:

1) обучение должно быть ориентировано на использование получаемых знаний и навыков в процессе работы, т.е. на приобретение профессии или квалификации;

2) приобретение той или иной квалификации должно способствовать реализации стратегических целей компании;

3) подготовка кадров рассматривается в аспекте двойных инвестиций - в человека и в производство.

Часто такие понятия, как «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и «трудовой потенциал», отождествляют, однако это в корне неверно. Между понятиями существует логическая взаимосвязь, которая отражает эти понятия, факторы и условия их оптимизации и повышение уровня их развития (рис. 7.1.1).

Все вышесказанное позволяет сделать вывод, что понятия «рабочая сила» и «трудовой потенциал» не тождественны. Первое отражает способность человека к труду и определяется его психофизиологическими свойствами (общее состояние здоровья, тип нервной системы, выносливость) и квалификацией (объем общих и специальных знаний, трудовых навыков). Второе понятие включает и вышеназванные черты, и такие как личностный потенциал - уровень социальной зрелости, социальные потребности, ориентация и интересы в сфере труда. Реализация трудового потенциала происходит в процессе труда, а трудовое поведение отражает степень интенсивности трудовой деятельности.

Значимость и соотношение вышеназванных характеристик качества рабочей силы зависят от конкретно-исторических и социально-экономических условий, наиболее важными из которых на нынешнем этапе развития являются внедрение достижений науки и техники в производственный и технологические процессы.

Рассмотрим наиболее характерные социально-экономические особенности производства на современном этапе. К ним можно отнести:

• изменение содержания и характера труда;

• повышение культуры труда обслуживающего персонала;

• улучшение санитарно-гигиенических и эстетических условий труда (в частности, за счет ликвидации тяжелого физического труда, снижения интенсивности), обеспечение безопасности труда, ликвидация или уменьшение аварийности, сокращение травматизма и профессиональных заболеваний;

• ускоренное обновление и совершенствование социально-профессиональной структуры кадров, появление прогрессивных форм организации труда;

• стабилизация (снижение) текучести кадров;

• повышение уровня технической вооруженности труда за счет автоматизации практически всех основных и вспомогательных операций; при этом создаются необходимые условия для четкой, ритмичной работы предприятия, улучшается режим труда, появляется возможность регулирования технологических процессов без непосредственного вмешательства человека, выведения его из процесса производства (создание смен, реализующих принцип безлюдной технологии).

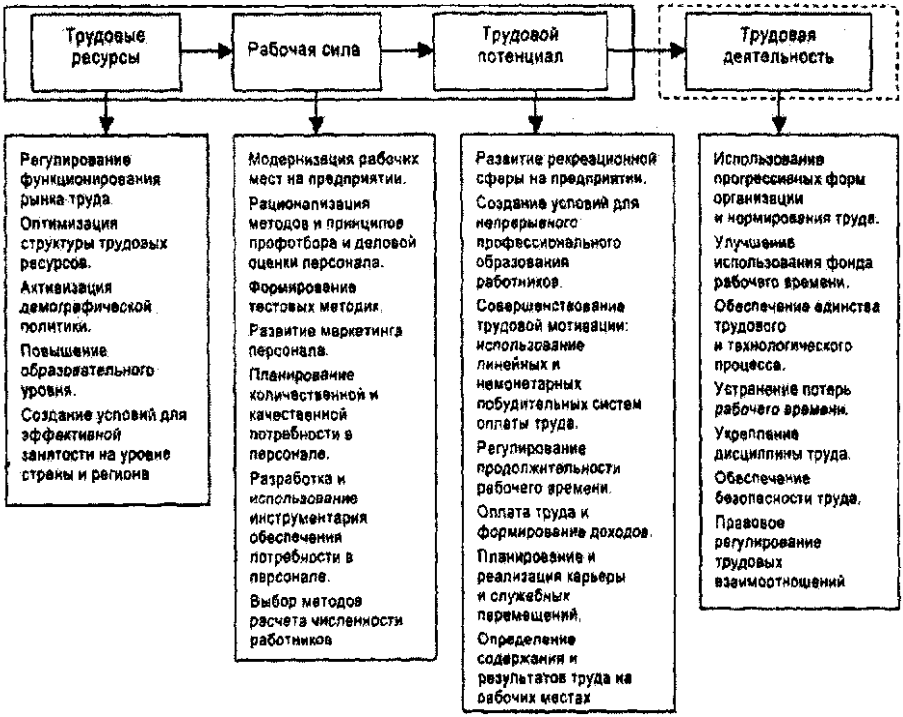


Рис. 7.1.1. Личный фактор производства: экономические формы и их оптимизация[1]

[1] Дудина О.И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий. // Кадры предприятия. - № 4, 2007.

Однако здесь необходимо отметить противоречивый характер процессов внедрения новых технологий и соответственно их социальных результатов. Как правило, первоначально эти процессы приводят к повышенной степени физической и нервно-психической напряженности (интенсификации труда), ускоренной утомляемости работников в связи с ужесточением производственного режима, иногда ухудшаются и условия труда (повышаются вибрация, загазованность, шумы, тепловыделения, увлажненность производственных помещений), возрастает степень его опасности; усиливается социальная изоляция работников; появляется технологическая и структурная безработица. Данные негативные последствия НТР вступают в противоречие с получающей все более широкое распространение в индустриально развитых странах концепцией гуманизации труда и становятся главным объектом разрабатываемых программ по совершенствованию организации труда и производства.

Из всех социальных последствий НТР наиболее существенное влияние на качество рабочей силы оказывают изменения в содержании и характере труда, а также сдвиги в профессионально-квалификационной структуре кадров.

Изменение содержания и характера труда выражается в следующих процессах:

1) меняются функции труда. Простые, узкие, однообразные функции специализированного труда при обслуживании станков, конвейерных линий сменяются комплексом новых, более сложных функций по управлению, контролю, наладке, ремонту, программированию автоматизированных систем и роботизированного производства. Растет значение универсализации труда, его комбинирования;

2) проявляется тенденция уникализации труда. Увеличивается число наименований профессий, не имеющих аналогов, которые требуют от работников высокой квалификации, способствуют процессу углубления их специализации. Уникализация труда создает особую форму мобильности или профессионализацию, которая не выходит за пределы избранной однажды профессии и связана с достижением все более высоких уровней профессионального мастерства;

3) происходят изменения в структуре квалификационного комплекса: если ранее его ведущим компонентом являлись навыки и умения, зависящие от опыта работы, то теперь основное значение приобретают знания. В современных условиях, когда общественное производство становится более динамичным, постоянно меняются задачи производственных единиц и методы их реализации, в деятельности работников все большее значение приобретают знание современных методов решения возникающих проблем, владение результатами новейших теоретических исследований и умение реализовать их на практике. В этой связи опыт как компонент квалификации может служить причиной существования стереотипов в трудовой деятельности работников, попыток старыми методами решать новые проблемы. Поэтому объективно возрастает доля работников, отличающихся широтой и многообразием знаний. Растет значимость творческих способностей работников. С одной стороны, человек с развитыми творческими способностями более успешно справляется с задачами профессионального обучения, достигает значимых успехов, с другой - развитые творческие способно-

сти необходимы в процессе трудовой деятельности и ее рационализации. Повышается уровень компетенции работников, изменяется их социально-профессиональный статус в связи с изменениями в численности и роли различных функциональных групп в производственном процессе;

4) меняется уровень и структура напряженности труда. Если раньше напряженность труда включала прежде всего физическую нагрузку, то теперь – в основном, нервно-психическую. Поэтому интенсивный труд в современном понимании предполагает высокий уровень развития психических, волевых качеств человека, отработанной общей координации движений.

В профессионально-квалификационной структуре кадров также происходят существенные изменения.

Основной закономерностью в развитии структуры кадров современного высокотехнологичного производства является:

• изменение соотношения так называемых «белых и синих воротничков». В совокупной рабочей силе неуклонно снижается удельный вес «синих воротничков», т. е. рабочих, и соответственно растет удельный вес «белых воротничков» — ИТР и служащих;

• резкое усиление процесса ротации профессий. За короткое время исчезают не только отдельные устаревшие профессии, но и целые группы. Так, существенно снижается удельный вес транспортных рабочих и грузчиков, станочников и частично сборщиков. Появляются новые профессии: на смену рабочим-операторам приходят рабочие-наладчики, работники, управляющие механизмами и машинами. Сокращается численность сменных и старших мастеров, работников служб планового и технического бюро, бюро цехового контроля и отделов заработной платы, а также вспомогательных рабочих: распределителей, кладовщиков, транспортных рабочих, контролеров. Появляются новые категории персонала, обслуживающего высокотехнологичное оборудование, например, операторы вычислительной техники, наладчики по электронике и др.

Не менее важна перестройка структуры инженерно-технических работников и служащих. Повышаются удельный вес и роль специалистов, связанных с передовой технологией (по американской терминологии – «золотых воротничков»), т. е. научных работников, специалистов по ЭВМ, инженеров-исследователей, разработчиков и др. и относительно сокращается численность инженеров-эксплуатационников. Наиболее динамично развивается категория специалистов по электронно-вычислительной технике, все более высокий спрос ожидается на работников таких профессий, как системные аналитики, разработчики программ; инженеры-исследователи, конструкторы и технологи. Одновременно возрастает и доля инженерно-технических работников, занятых обслуживанием процессов управления (экономистов); новым компонентом в квалификационной структуре инженерно-технических работников является специалист с ученой степенью.

Рассмотренные выше социально-экономические последствия НТР предъявляют новые повышенные требования к качеству рабочей силы.

Рассмотрим, как изменяются элементы модели качества рабочей силы под воздействием изменений в содержании труда, увеличения уровня его техниче-

ской вооруженности, совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров, появления прогрессивных форм организации труда.

В связи с изменением функций труда претерпевают значительную трансформацию требования к профессиональным знаниям работников. В частности, происходит их многократное расширение, углубление, периодическое обновление.

Появляются также новые критерии определения профессиональной пригодности работников. Поскольку уменьшается доля рабочих мест преимущественно ручного труда, для которого большое значение имели физическая сила и выносливость работника, появляется возможность снятия ограничений для работников со сниженной трудоспособностью (инвалидов). С другой стороны, так как повсеместно возрастают требования к состоянию нервно-психической системы работников, их стрессоустойчивости, все большее значение приобретают социальные факторы формирования психического здоровья нации.

Высокотехнологичное автоматизированное производство создает благоприятные возможности для творческого, интеллектуального труда, порождая таким образом новый тип квалифицированного рабочего, приближающегося по своему развитию, общему и профессиональному образованию к техническому специалисту.

Изменяется социальный и профессиональный облик рабочего. Существенно раздвигаются границы его компетентности. Человек перестает быть придатком машины, а фактически поднимается на более высокую ступень, управляя системой высокоэффективных машин. Новые профессии раздвигают жесткие рамки узкой специализации и требуют от рабочего разносторонних знаний и способностей для решения быстро изменяющихся сложных производственных задач. Современный рабочий должен быть специалистом широкого профиля, быстро овладевающим новой техникой или новой профессией, новым видом деятельности. Кроме того, в условиях внедрения новых прогрессивных форм организации труда, в частности, коллективных, от рабочего требуется способность овладевать и смежными специальностями.

Таким образом, работники в условиях технологических нововведений должны обладать разносторонними техническими и научными знаниями, умением инициативно действовать; иметь развитое чувство ответственности за функционирование доверенной им подсистемы; должны быть готовыми к освоению новых видов продукции, технологии, оборудования, профессии и места работы.

Среди требований, предъявляемых современным производством к специалистам, на первый план можно поставить фундаментализацию их знаний, которая позволит эффективно решать задачи развития стратегических направлений НТП.

Следующим важнейшим требованием, предъявляемым к кадрам специалистов, является постоянная готовность к самообучению и пополнению знаний, поскольку в условиях внедрения прогрессивных технологий полученные ранее знания быстро устаревают, снижая уровень профессиональной компетентности работника. Специалист современного производства должен обладать способно-

стью к инновациям, которая включает техническое творчество, поиск оригинальных решений, умение определять время и условия замены техники и технологии на более совершенные.

Новые повышенные требования предъявляются также к управленческому персоналу, выдвигая на первый план новую фигуру — высококвалифицированного управляющего, менеджера-профессионала. Менеджер — это организатор, умеющий оперативно оценивать производственную ситуацию, просчитывать варианты рационального решения возникающих задач на основе современных экономических методов с применением вычислительной техники, способный управлять финансами, кадрами, маркетингом, обосновывать и принимать решения.

Требованиями к перспективному менеджеру являются: владение знаниями о новых технологиях и инновациях; готовность к интернационализации менеджмента; способность пользоваться сложными процедурами принятия решений; способность общения с теми, кто помогает принять решение; высокая степень гибкости при внедрении работ; работа с различными системами мотивации; готовность к риску; знание людей для выбора сотрудников и руководства ими.

7.2. Компетентность и компетенции человека

Впервые термин «компетенция» был введен в научный оборот В. Макелвилом в 1982 г. «Компетенция — круг проблем, сфера деятельности, в которой данный человек обладает знанием и опытом; совокупность полномочий, прав и обязанностей должностного лица, общественной организации; управление персоналом заключается в управлении процессом приобретения, стимулирования и развития компетенции персонала организации» или «способность, отражающая необходимые стандарты поведения, определяется как компетенция».

Для организации компетенции представляют собой рациональное сочетание знаний и способностей сотрудников, которые ей требуются в определенный период времени для достижения намеченных целей и планируемых результатов. Одно из направлений в управлении персоналом заключается в управлении процессом определения, применения, оценки, приобретения, стимулирования и развития компетенций сотрудниками компании. Следовательно, HR-менеджеру необходимо определять наличие компетенций у кандидатов на вакансии при первичном собеседовании при приеме на работу, а также проводить анализ и прогнозировать возможность их приобретения и дальнейшего развития у сотрудников для выполнения потребностей компании. Для качественного анализа и прогнозирования компетенций сотрудников компании необходимо:[2]

1) иметь описание всех должностей и всех функциональных обязанностей в соответствии с организационной структурой, штатным расписанием, выполняемых сотрудниками для реализации поставленных задач;

[2] Папонова Н.Е. Значение компетенций персонала в современных условиях. // Кадры предприятия - №11. - 2005.

2) определить требуемые компетенции для компании, для каждой из должностей и для взаимодействия со смежными подразделениями;

3) анализировать и прогнозировать возможности приобретения и стимулирования сотрудников по дальнейшему развитию собственных компетенций для выгоды компании.

Цель определения, применения, приобретения, стимулирования, развития и оценки компетенций персонала компании — управлять должностью (человеческим ресурсом), а не персоналом, для достижения планируемых результатов за минимально возможные сроки и получения максимально возможной выгоды в компании.

Первоначально необходимо подготовить набор необходимых компетенций, требуемых компании, для подбора персонала на любую должность. Выделение их отдельным блоком при подборе сотрудников помогает находить кандидатов, которым приемлема философия и корпоративная культура данной компании, что в дальнейшем позволяет сократить текучесть персонала, так как заведомо находят тех, с кем сработаются в компании, подразделении. Компетенция представляет собой описание того аспекта, который кандидат в состоянии выполнить в рамках своей трудовой деятельности, кроме того, она описывает то, что позволит сотруднику выполнить другую работу или справиться с заданием в неординарных ситуациях.

Известный специалист в области управления персоналом М. Армстронг в своей книге «Практика управления человеческими ресурсами» отмечает, что в управлении человеческими ресурсами концепция компетенции наиболее часто используется как средство повышения эффективности процессов подбора, развития и материального стимулирования персонала. Популярность концепции компетенции в последние годы обусловлена акцентом на эффективности деятельности работника, её соответствии определенным стандартам поведения, чтобы наличие определенных знаний, умений, навыков сотрудника приводило к достижению запланированных результатов.

Основные составляющие компетенции:

- цели управления;
- руководство подчиненными
- управление человеческими ресурсами;
- лидерство.

Компетенция – совокупность активно используемых знаний, умений, навыков, а также профессионально важные качества личности, необходимые работнику для эффективного выполнения определенной работы.

Квалификация работника определяется такими факторами, как уровень общих и специальных знаний, стаж работы в данной или аналогичной должности, необходимый для освоения профессии. Степень квалификации работников (профессионального мастерства), позволяющая успешно решать стоящие перед ними задачи, называется **компетентностью.**

Компетентность в самом общем виде представляет собой качества или навыки человека, которые позволяют ему выполнять определенные профессиональные функции. Другими словами, компетентность характеризует человека, а

не должность, то есть компетентность — это способность к эффективной реализации в практической деятельности специальных, профессиональных знаний, обусловленных мотивацией, личностными качествами и профессиональными знаниями работника. Она определяет способность работника качественно и с минимальными ошибками выполнять свои функции как в нормальных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Следует учитывать, что мотивация компетентности отличается от мотивации к достижениям. Удовлетворение ориентированных на достижение индивидов определяется решением поставленных задач и возможностью перехода к новым проблемам. Они скорее стремятся к достижению множественных целей, которые выполняют роль вех, отмечающих их прогресс. Работники, ориентированные на компетентность, придают особое значение уровню своих способностей, их привлекают скорее цели, предполагающие достижение высокого качества продукции и сервиса.

Ориентированные на компетентность сотрудники ожидают такой же качественной работы от своих коллег и весьма негативно воспринимают низкие результаты.

Таким образом, компетенция представляет собой рациональное сочетание мотивации знаний и способностей, которыми обладает персонал данной организации в течение небольшого промежутка времени (рис. 7.2.1).

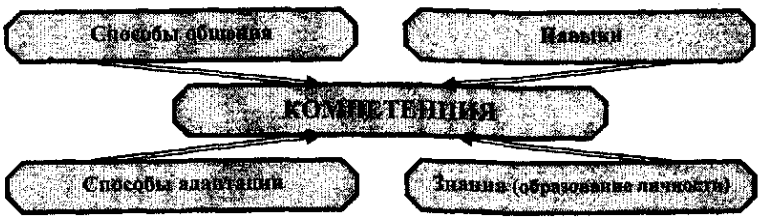


Рис. 7.2.1. Составляющие элементы компетенции [14]

где: «Знания» – результаты образования личности; «Навыки» — результаты опыта работы и обучения; «Способы общения» — умение общаться с людьми и работать в группе; «Способы адаптации» — умение рационально организовать свой труд при изменении организационно-технических условий.

Таким образом, компетенция персонала организации — это рациональное сочетание знаний, навыков, способностей, рассматриваемых в определенный период, которыми обладают ее работники. Приобретение компетенции обеспечивает организацию персоналом, соответствующим задачам реализации ее стратегии, и отражает:

– владение системой знаний, навыков и умений, необходимых не только непосредственно для производительного труда, но и для всестороннего подхода к процессу и результатам труда;

– развитие профессионального, интеллектуального, физического потенциала работника, его профессиональных и личностных качеств, позволяющих в

дальнейшем в соответствии с возрастающими требованиями адекватно ответить на новое содержание профессиональной деятельности.

Выделяют следующие виды компетентности:

– функциональную (специальную) компетентность, которая характеризуется профессиональными знаниями и умением их реализовать на достаточно высоком уровне, способностью проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

– интеллектуальную компетентность, которая выражается в способности к аналитическому мышлению и осуществлению комплексного подхода к выполнению своих обязанностей, а также во владении приемами личностного самовыражения и саморазвития и методами противостояния профессиональным деформациям личности. Все это служит предпосылками для распознавания и классификации проблем, разработки вариантов их решения и реализации;

– ситуативную компетентность, которая означает умение действовать в соответствии с ситуацией. Она складывается из требований, вытекающих из разных фаз жизненного цикла организации;

– социальную компетентность, которая предполагает наличие коммуникативных и интеграционных способностей, умение сотрудничать, поддерживать отношения, влиять и добиваться своего, владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения, социальная ответственность за результаты своего профессионального труда и т. п.

Функциональная и ситуативная компетентности характеризуют профессионализм работника, интеллектуальная и социальная - его психологическую компоненту. Следовательно, индивидуальная компетентность — это владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение рационально организовать свой труд без перегрузок времени и сил, осуществлять труд ненапряженно, без усталости и даже с освежающим эффектом.

Приобретенные компетенции не принесут желаемого эффекта, если носители их не будут заинтересованы в их максимальном использовании. Так, работники в отношении своей индивидуальной компетентности ожидают следующего:

– адаптации личной квалификации к требованиям должности (рабочего места);
– гарантии сохранения должности (рабочего места);
– профессионального продвижения;
– повышения собственной мобильности на рынке труда;
– получения более высоких трудовых доходов;
– увеличения собственного престижа.

Поэтому задачи управления развитием персонала состоят в оптимизации результативности действий персонала, зависящей от мотивации и компетенции, поскольку:

– создания гибкой системы вознаграждения, справедливой и мотивирующей;
– внедрения системы оценки потенциала работника и его исполнения;
– вовлечения работников в процесс принятия решений;
– создания необходимых условий труда.
– жизнь.

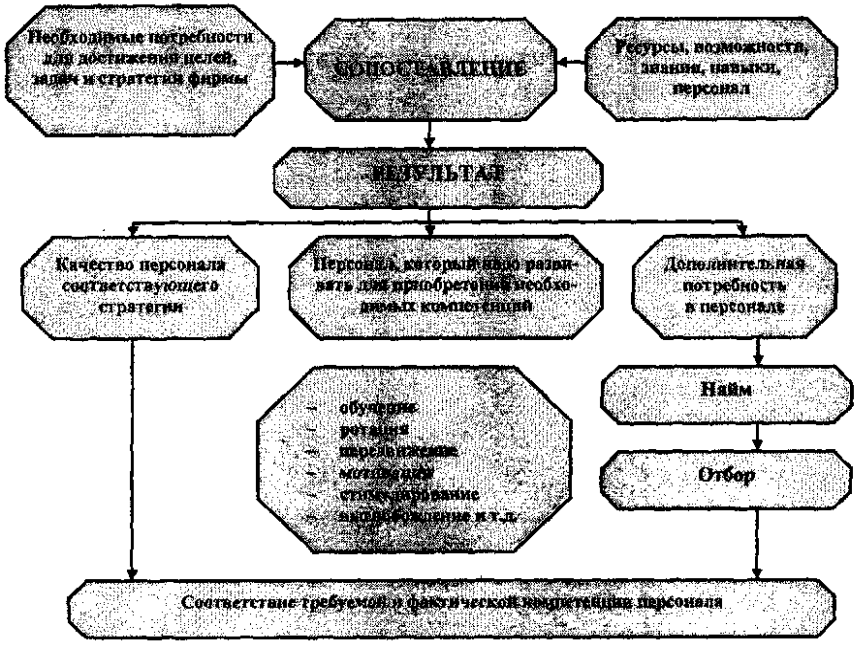


Рис. 7.2.2. Управление компетенциями персонала на уровне организации [15]

Развитие компетенции — одна из основных задач управления развитием персонала при стратегическом управлении. Под этим понимается создание условий для развития компетенции, определенных как базовые для внедрения стратегии и предусматривающих профессиональное образование, управление карьерой, передвижением работников, использование тренингов и т. д.

Управление компетенцией персонала — это процесс сравнения потребности организации в сотрудниках с наличными ресурсами и выбор форм воздействия для приведения их в соответствие.

Выявление потребности организации в соответствующих компетенциях предполагает внедрение системы прогнозирования развития человеческих ресурсов для определения количественной и качественной потребности в компетенции на планируемый период. Для планирования своих потребностей организация должна: располагать четким описанием всех функций, выполняемых для достижения поставленных задач и четким описанием всех рабочих мест; опре-

делить необходимый уровень компетенции для каждого рабочего места; проанализировать взаимосвязи между должностями по составляющим компетенции. Под ресурсами подразумеваются работники с уже достигнутым уровнем компетенции, мотиваций, устремлений. Результатом сравнения могут стать перестановка, передвижение, набор, обучение и т.д.

Существуют два уровня управления компетенциями: уровень организации и уровень личности (рис.7.2.3).

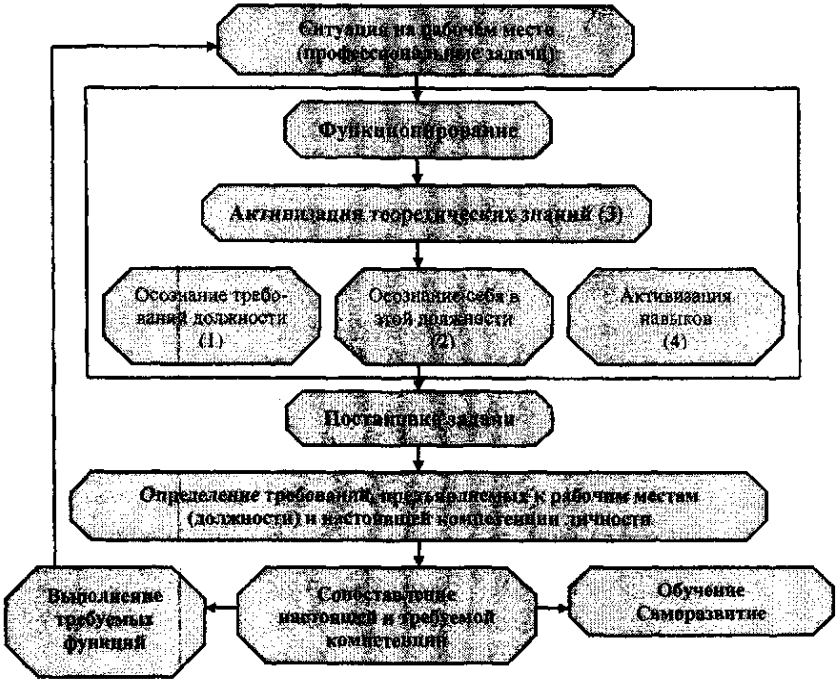


Рис.7.2.3. Управление компетенциями персонала на уровне личности [16]

где: 1 – осознание требований должности (соединительная часть между ресурсами и задачами); 2 – уверенность в себе так же необходима, как и знания: 3 – мобилизация внутренних резервов по знаниям: 4 – мобилизация внутренних резервов по навыкам.[3]

К ключевым компетенциям организации следует прежде всего отнести четыре главных компонента.

– Продуктивность. Люди должны иметь возможность повышать продуктивность своей деятельности, полноценно участвовать в формировании дохода и трудиться за денежное вознаграждение. Экономический рост является одной из составляющих модели развития человеческого потенциала.

[3] Папонова Н.Е. Значение компетенций персонала в современных условиях. // Кадры предприятия. - №11. - 2005.

– Равенство. Все люди должны иметь равные возможности принимать участие в реализации этих возможностей и пользоваться их благами.

– Устойчивость. Доступ к возможностям должен быть обеспечен не только нынешним, но и будущим поколениям. Надлежит обеспечить выполнение всех форм капитала — материального, человеческого, экологического.

Управление компетенцией и есть то самое управленческое новшество, которое даст новый стимул к развитию, к переходу от управления функциями к управлению процессами, к преумножению действительных «уникальностей» компании. Процесс управления компетенцией на уровне личности отображен на рисунке.

Управление компетенцией позволяет устранить сложившийся или намечающийся разрыв между растущими профессиональными требованиями и существующим уровнем компетентности каждого работника. Успех этой работы зависит от того, насколько тщательно, с использованием диагностики будут сформированы индивидуальные планы развития. Эти планы составляются на основе моделей компетентности, разрабатываемых для каждой должности.

При разработке этих моделей используют следующее:

– анализ деятельности наиболее выдающихся работников («звезд»), который позволяет раскрыть секреты их мастерства (однако полученная при этом модель слишком привязана к специфике данного вида деятельности и страдает излишне сложной структурой);

– сравнительный анализ многообразных образцов деятельности работников, что облегчает обобщение опыта и построение достаточно простых моделей, однако является весьма трудоемким делом;

– опрос экспертов, который дает быстрые и статистически надежные результаты, но область их применения оказывается, как правило, ограниченной;

– комбинирование моделей, заимствованных из других областей деятельности, что позволяет аккумулировать самый передовой опыт (однако он не всегда применим в рамках данной организации).

Система развития профессиональной компетенции (РПК) персонала организации включает в себя концепцию, программу и организацию учебного процесса.

Концепция (РПК) работников ориентирована на повышение потенциала и мобильность персонала и предусматривает:

– диагностику способностей и потребностей личности;

– осознание слушателями своих личных проблем и их соотнесение с проблемами организации;

– разрушение устаревших стереотипов мышления и деятельности, изменение самооценки;

– приобретение способности ставить цели, проблемы, задачи и ориентироваться в возникающих нестандартных ситуациях, находить, создавать и использовать средства их решения;

– формулирование собственных ценностей, освоение норм деятельности;

– освоение средств мышления и деятельности для решения профессиональных задач и проблем, организацию методологического мышления;

– освоение социокультурного пространства для самореализации и самовыражения личности;

– воспитание инновационного поведения.

Для реализации концепции РПК надо знать потенциал персонала и основные проблемы организации, иметь в наличии средства для расширения возможностей персонала.

Основными задачами организации современного учебного процесса являются:

– убеждение руководителей и специалистов в необходимости развивать высокую профессиональную компетенцию;

– мотивация обучения, убеждения в ценности и актуальности учебного материала, активизация познавательной деятельности слушателей;

– выявление ошибочных представлений, снятие возникающих вопросов, неверных толкований;

– создание условий для изучения и творческого освоения программы РГГК, а также для активного обмена мнениями и опытом;

– выявление препятствий и трудностей в работе, формулирование проблем, выработка подходов для их решения;

– освоение и закрепление полученных знаний, выработка умений и навыков их практического применения;

– применение полученных знаний и умений в решении профессиональных проблем.

Программа РПК персонала носит как общеобразовательный (освоение новых норм культуры), так и проблемно-ориентированный характер (преодоление конкретных препятствий в деятельности). Такой подход поднимает на более высокий уровень учебный процесс, повышает требования к преподавателям, слушателям, техническому и методическому оснащению. Эти требования предполагают такую организацию мышления специалистов, благодаря которой проявляются способности в нужный момент получать и использовать имеющиеся средства для решения собственных и организационных проблем и задач.

Таким образом, компетенции — это тот механизм, который позволяет превратить стратегические бизнес-императивы в модели эффективного поведения сотрудников предприятия - от менеджеров до рабочих.

7.3. Профессионализм работников и их конкурентоспособность

Конкурентоспособность рабочей силы выступает как абстрактная категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду; представляет собой на первом этапе анализа два уровня способностей:

1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду в самом широком аспекте;

2) умение человека находить рабочее место, доказать работодателю свои преимущества перед другими кандидатами.

Первый уровень способностей представляет собой на рынке потребительную стоимость товара «рабочая сила», которая характеризуется рядом более конкретных качеств.

Конкурентоспособным в определенной области деятельности является специалист, обладающий:

1) профессиональной компетентностью (знания, умения, навыки) на уровне, достаточном для решения профессиональных задач (уровень образования, опыт работы, уровень профессиональных знаний, образование по профилю работы, наличие знаний по смежным специальностям (полипрофессионализм));

2) набором специальных личностных качеств специалиста. К ним относятся: активность, деловитость, трудолюбие, целеустремленность, общительность, настойчивость, обязательность, дисциплинированность, контактность, инициативность, уверенность, мобильность, лидерство, внимательность, самостоятельность.

Конкурентоспособность может означать, что качество рабочей силы данного работника в наибольшей степени соответствует требованиям рабочего места, должности, но, в условиях соперничества, надо доказать это соответствие.

Второй уровень конкурентоспособности современного специалиста — умение находить рабочее место и убедить работодателя в своих преимуществах перед другими кандидатами. Таким образом, речь идет о самомаркетинге специалиста. Самомаркетинг в теоретическом плане выражает общественные связи и действия работника на рынке труда, связанные с удовлетворением его потребностей в подходящем рабочем месте. Это — определение своего места в системе общественного разделения труда, процесс реализации трудовых интересов в соответствии со своими склонностями, а так же система активных действий специалиста с учетом рыночного механизма хозяйствования. Специалист при этой системе рассматривается не как пассивный объект, подчиняющийся стихийным законам экономики или ожидающий помощи извне, а как активная личность, умеющая быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям жизни, обладающая стремлением к поиску нового и способностью находить оптимальные решения проблемы трудоустройства.

В большинстве исследований содержание конкурентоспособности ограничивается анализом этих двух уровней. Однако, на наш взгляд, тех условий, которые нами рассмотрены выше, не достаточно. Данные показывают, что многие специалисты оказываются неиспользованными; одна из главных причин — это несоответствие структуры подготовки кадров потребностям экономики. Часть специалистов просто не выдерживают конкуренцию по своим качествам, но значительная часть не имеет рабочего места из-за объективного отсутствия такого места. Таким образом, не только качество подготовленных специалистов, но и их количество не отвечает этим потребностям.

Таким образом, третьим уровнем конкурентоспособности является выявление соответствия количественных и качественных параметров рабочей силы требованиям экономики, рабочих мест, которые представляют потребители рабочей силы, являющиеся одним из ключевых элементов в структуре конкурентоспособности. Этот уровень связан с проявлениями экономического закона соответствия рабочей силы характеру и уровню развития средств производства; он отражает объективную, мало зависящую от работника сторону конкурентоспособности.

Мнение работодателей на рынке труда выражено их субъективными предпочтениями, но оно проявляется как объективное требование рабочего места, должности. В этой связи конкурентоспособность специалиста представляет собой не только совокупность качественных характеристик специалиста, обеспечивающих его превосходство перед конкурентами, но и способность удовлетворить конкретную потребность покупателя в рабочей силе.

Конкурентоспособность товара «рабочая сила» — степень развития комплекса используемых в процессе трудовой деятельности способностей индивида и его квалификации. Это — свойство индивида, характеризующее степень удовлетворения конкретной потребности в его рабочей силе по сравнению с другими индивидами. Конкурентоспособность товара «рабочая сила» определяется по результатам маркетинговых исследований и является показателем качественной оценки человеческого капитала работника.

Конкурентоспособность индивида показывает, в какой мере его возрастные, профессиональные, квалификационные, физиологические, социально-бытовые характеристики соответствуют условиям найма рабочей силы на рынке труда, отражающие конъюнктуру спроса и предложения на рабочую силу определенного качества.

Как свойство способности к труду, конкурентоспособность характеризует качественную сторону трудового потенциала индивида. Из этого следует, что от уровня конкурентоспособности зависит специфика трудового поведения, степень реализации и развития личного трудового потенциала, которые являются общим правилом. Исключения возникают в результате деформации производственного процесса. В этом случае переход от потенциальных возможностей работника к непосредственно живому труду также деформируется.

Условия найма на рынке труда детерминируются спецификой найма на конкретных предприятиях. Конкурентоспособность работника можно определить как степень развития используемых на предприятии (фирме) при данном уровне организации отношений производства и труда, способностей и квалификации работника. Высокий уровень конкурентоспособности работника позволяет ему выдержать конкуренцию со стороны реальных и потенциальных претендентов на его рабочее место или самому претендовать на другое более престижное рабочее место.

С позиции работника уровень его конкурентоспособности — это показатель устойчивости его положения на предприятии. С позиции предприятия информация об уровне конкурентоспособности работника необходима для оценки перспективы успешной и устойчивой деятельности предприятия, определения уровня и направленности инвестирования в работников, направленности привлечения, отбора, распределения, перераспределения работников и, в целом, для эффективной организации управления персоналом.

Следует особо отметить важность информации о численности и структуре работников ослабленной конкурентоспособности, нуждающихся в социальной защите (см. табл. 7.3.1).

При анализе кадровой ситуации следует учитывать, что модель движения работников определяется положением на рынке труда. Так, в условиях полной

занятости стабильность работника низкой конкурентоспособности и совокупной неконкурентноспособной рабочей силы падают, так как перемещение между сферами производства и труда для этой категории работников не связано непосредственно с профессиональной мобильностью и определяется лишь причинами текучести. Уровень стабильности работника высокой конкурентоспособности, напротив, растет, как и уровень стабильности совокупной конкурентоспособной рабочей силы вследствие незначительной дифференциации условий оплаты труда. В то же время, уровень стабильности совокупной конкурентоспособной рабочей силы падает в результате селективной политики предприятий, направленной прежде всего на поддержку конкурентоспособных работников. Подвижность работника высокой конкурентоспособности растет. В результате мобильности он выбирает оптимальные для него условия труда. Это в конечном счете означает развитие тенденции к стабильности совокупной конкурентоспособной рабочей силы.

Таблица 7.3.1.

Критерии конкурентоспособности работника

Критерии	Категории лиц ослабленной конкурентоспособности
Возрастные	молодежь до 20 лет; лица предпенсионного и пенсионного возраста
Профессиональные	лица со стажем работы по профессии менее года
Квалификационные	молодые специалисты
Физиологические	лица, имеющие значительную физиологическую патологию
Социально-бытовые	женщины, имеющие детей до 8 лет; лица, имеющие на иждивении родственников; лица со стойкой утратой трудоспособности

В целом же, совокупность современных требований в отношении повышения конкурентоспособности рабочей силы в Узбекистане можно отразить в главном – в понятии повышения качества рабочей силы. На наш взгляд, необходимое повышение качества рабочей силы как составной части развития человеческих ресурсов Узбекистана предполагает дальнейшее развитие системы профессионального образования, предусмотренное Национальной программой подготовки кадров. Решение этой задачи можно достигнуть посредством осуществления следующих мер:

- в рамках установленных направлений подготовки кадров в профессиональных колледжах обеспечить более тесную увязку их специализации и размещения с направлениями и параметрами структурных преобразований, предусматривающих ускоренное развитие новых отраслей экономики, перерабатывающих производств, социальной и рыночной инфраструктуры, малого бизнеса и предпринимательства;
- учитывая приоритетное значение малого и среднего бизнеса и предпринимательства в формировании класса реальных собственников, повышении доходов и уровня занятости населения создать во всех областях специализированных профессиональных колледжей по подготовке менеджеров – организаторов производства в сфере малого и среднего бизнеса и др.;

• осуществлять текущий мониторинг эффективности подготовки кадров системой профессионального образования с точки зрения соответствия структуры спроса-предложения;

• внедрить в практику кадровой деятельности предприятий заблаговременное формирование заказов на подготовку специалистов соответствующих профессий в профессиональных колледжах.

В целом же, для повышения конкурентоспособности рабочей силы Узбекистана в условиях либерализации экономики республики необходимо:

• развитие системы производственного обучения персонала, в том числе на рабочих местах;

• увеличение нормативов ежегодных затрат работодателей, направляемых на подготовку кадров для предприятия;

• развитие услуг органов по труду в сфере обучения, переобучения и повышения квалификации безработных граждан на основе более активного использования возможностей профессиональных колледжей;

• развитие системы непрерывного образования, направленной на воспроизводство, сохранение и совершенствование рабочей силы.

Это позволит осуществлять развитие и накопление человеческого капитала, т.е. повышение уровня образования, нравственной культуры населения, профессионального и творческого потенциала, обеспечение достойных условий жизни и укрепление здоровья, — все это важнейшие условия достижения высокого уровня социально-экономического развития любой страны. Исходя из того, что современная рыночная экономика выдвигает все новые и новые требования к состоянию развития рабочей силы, её конкурентоспособности, в республике необходимо последовательное создание условий для этого. Повышение конкурентоспособности рабочей силы в Узбекистане является необходимым процессом в условиях либерализации экономики республики.

Профессионализм сотрудников – богатейший ресурс, развитие и приумножение которого, при прочих равных условиях, может стать неоспоримым конкурентным преимуществом, и в конечном итоге, обеспечить компании блестящие результаты. В то же время, в современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков способность организации постоянно повышать квалификацию своих сотрудников является одним из важнейших факторов успеха. Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. Управление профессиональным развитием превратилось в последние два десятилетия в ключевой элемент управления современной организацией. Формами профессионального развития являются профессиональное обучение, планирование и развитие карьеры, подготовка резерва руководителей. Ключевым моментом в управлении профессиональным развитием является определение потребностей организации в этой области. По существу речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками (компетенциями), которыми должен обладать персонал организации для реализации ее целей (сегодня и в будущем), и теми знаниями и

навыками, которыми он обладает в действительности. Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного сотрудника требует совместных усилий отдела профессионального развития, самого сотрудника и его руководителя. Каждая из сторон привносит свое видение этого вопроса, определяемое ее положением в организации и ролью в процессе профессионального развития.

Для адекватного определения потребностей профессионального развития каждая из участвующих в этом процессе сторон должна понимать, под воздействием каких факторов складываются потребности организации в развитии своего персонала. Эти факторы представлены в таблице 7.3.2.

Таблица 7.3.2.

Факторы, определяющие потребность организации в развитии своего персонала[4]

Факторы
– динамика внешней среды (потребители, конкуренты, поставщики, государство);
– развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства;
– изменение стратегии развития организации;
– создание новой организационной структуры;
– освоение новых видов деятельности.

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития. В ходе аттестации (или во время специальной встречи по профессиональному развитию) сотрудник обсуждает с руководителем перспективы своего профессионального развития. Результатом этого обсуждения становится план индивидуального развития, который передается в кадровую службу (отдел профессионального развития). Специалисты по профессиональному развитию оценивают план с точки зрения его реалистичности, выполнимости, соответствия потребностям организации и ее финансовым возможностям и вносят в него необходимые коррективы. Сведенные воедино планы развития сотрудников становятся программой профессионального развития персонала организации. Эта программа определяет цели профессионального развития, средства их достижения и бюджет.

В последние годы все более популярными становятся методы психологического тестирования (центры оценки персонала), с помощью которых определяется степень развития тех или иных профессиональных навыков у сотрудников организации. Сравнение результатов оценки с портретом "идеального" сотрудника дает возможность определить пробелы в профессиональной подготовке и предусмотреть мероприятия по их ликвидации.

Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение — процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Примером

[4] Составлено автором по материалам учебника Кокорева И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. – М., 2002.

профессионального обучения могут служить курсы по изучению новой компьютерной программы для секретарей-референтов, программа по обучению агентов по продажам, финансовые курсы для высшего управленческого аппарата компании.

В современных организациях профессиональное обучение представляет собой комплексный непрерывный процесс, включающий в себя несколько этапов (см. рис. 7.3.3).



Рис.7.3.3. Процесс профессионального обучения[5]

Управление процессом профессионального обучения начинается с определения потребностей, которые формируются на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимости выполнения сотрудниками организации своих текущих производственных обязанностей. Профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Цикл профессионального обучения начинается с определения потребностей, которое состоит в выявлении несоответствия между требуемыми и существующими компетенциями сотрудников и организации.

На основании анализа потребностей и ресурсов организации формируется бюджет и определяются цели профессионального обучения, а также критерии оценки его эффективности. Поскольку затраты на профессиональное обучение рассматриваются как капиталовложения в квалификацию сотрудников, организация ожидает от них отдачи в виде повышения эффективности деятельности.

Разработка и реализация программ профессионального обучения может осуществляться как самой организацией, так и специализированными компаниями, в каждой конкретной ситуации выбор определяется анализом преимуществ и недостатков каждого варианта. Выбор конкретных методов обучения определяется стоящими перед программой целями, характеристиками обучающихся и находящимися в распоряжении организации ресурсами.

[5] Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. – М., 2002.

Современные организации заинтересованы и способствуют профессиональному росту своих сотрудников на всех уровнях иерархии. Однако существует группа должностей, которым уделяется особое внимание. Это должности высших руководителей, оказывающих исключительное влияние на развитие организации. Способность выявлять и успешно готовить будущих руководителей является сегодня важнейшим фактором успеха в конкурентной борьбе. Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства. Особенность повышения квалификации состоит в том, что слушатели, уже обладая определенными знаниями и практическими навыками выполнения работ, могут в силу этого критически относиться к учебному материалу, стремясь получить именно то, что им прежде всего нужно для производственной деятельности.

Поскольку одной из форм повышения квалификации является освоение смежных профессий, то система повышения квалификации на предприятиях должна включать в себя производственно-технические курсы, курсы обучения вторым и совмещаемым профессиям, курсы целевого назначения по изучению новых изделий, оборудования, технологии, школы по изучению передовых методов работы.

Производственно-технические курсы, как наиболее массовая форма, создаются в целях повышения производственных умений и технических знаний рабочих до необходимого уровня, в целях повышения квалификации рабочих (разряда, класса и т.п.) в пределах данной профессии и специальности. Продолжительность обучения для каждой учебной группы устанавливается индивидуально в пределах от трех месяцев (с отрывом от производства) до шести (без отрыва от производства).

Школы передовых приемов и методов труда имеют своей целью массовое освоение рабочими приемов и методов труда передовиков производства. Обучение включает в себя практические занятия на рабочем месте, проводимые передовиками, а также теоретические занятия, проводимые специалистами. Курсы целевого назначения создаются непосредственно на предприятиях для изучения новой техники, оборудования, технологии, техники безопасности, прогрессивных форм организации труда. Их задача – краткосрочное обучение вновь принятых на предприятие квалифицированных рабочих с тем, чтобы в течение первого месяца работы на предприятии они могли усвоить особенности технологических процессов.

В последнее время в ряде организаций получила распространение система профессиональной квалификации, которая построена на обучении рабочих на краткосрочных курсах по восходящим ступеням. Обучение ставит целью дать комплекс органически связанных теоретических и практических знаний, призванных помочь рабочему овладеть профессией от начального до высшего уровня квалификации. Количество ступеней обучения в разных отраслях экономики различно и устанавливается в зависимости от сложности специальности. Обучение осуществляется по единым по каждой ступени профессии учебным планам и программам и предусматривает наличие единой учебно-программной документации как в профессионально-технических училищах, так

и на производстве. Повышение квалификации должно быть тесно увязано с профессионально-квалификационным продвижением рабочих.

Программа повышения квалификации и отбор направляемых на учебу лиц должны быть увязаны с целями и проблемами предприятия, с его ориентацией на повышение эффективности. Показателями, характеризующими работу по повышению квалификации на предприятии, являются: доля работников, повысивших квалификацию (в общей численности), структура обучающихся по формам повышения квалификации, по срокам обучения, рост производительности труда и т.п.

Современные организации заинтересованы и способствуют профессиональному росту своих сотрудников на всех уровнях иерархии. Однако существует группа должностей, которым уделяется особое внимание. Это должности высших руководителей, оказывающих исключительное влияние на развитие организации. Способность успешно готовить будущих руководителей является сегодня важнейшим фактором успеха в конкурентной борьбе.

Поэтому современные организации создают специальные системы подбора, развития и перемещения, будущих руководителей (резерва руководителей) и рассматривают управление этой системой как стратегически важную задачу. Не случайно высшие руководители принимают самое непосредственное участие в этом процессе. Карьера руководителя предприятия состоит из нескольких этапов, которые, как правило, совпадают с определенными возрастными рамками. Каждый этап оказывает влияние на развитие потенциала работника, однако работа, которая не позволяет реализовать свой потенциал, ослабляет руководителя независимо от возможностей занимаемого поста. Во избежание подобных негативных процессов необходимо планировать должностное продвижение руководителей. В основу должностного продвижения работника (карьеры) могут быть положены следующие основные принципы (см. табл. 7.3.3).

Таблица 7.3.3.

Принципы должностного продвижения (карьеры) работника[6]

1. Планомерное перемещение работников при условии соответствия их требованиям должности.
2. Постепенность должностного роста.
3. Выбор каждой следующей должности с учетом профессиональных знаний и квалификации, приобретенных на предыдущих должностях.
4. Демократизация должностного продвижения.
5. Ограничение сроков пребывания работников на определенных должностях.

Подразумевается не только успешное продвижение по ступенькам служебной лестницы (вертикальная карьера), но и рост профессионального мастерства, который достигается путем ротации работников (горизонтальная карьера). Движение "по горизонтали" имеет значение для повышения квалификации, расширения профессиональных знаний, способов разносторонней подготовки руководителей и создает предпосылки для движения "по вертикали" — должностного роста.

---

[6] Составлено авторами по материалам учебника Кокорева И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. – М., 2002.

Учет этих и других особенностей развития карьеры современного руководителя в практике хозяйственной жизни позволяет добиться более существенных результатов в деятельности любого предприятия, организации и учреждения. В то же время игнорирование этих реальных аспектов человеческой жизнедеятельности в отношении развития и завершения карьеры, как показывает опыт многих предприятий, способно нанести непоправимый ущерб их деятельности.

Конкурентоспособность молодого работника.

Уточним специфические особенности конкурентоспособности молодого специалиста по степени возрастания конкурентоспособности:

1) в возрасте до 18 лет начальный этап адаптации к трудовой деятельности, как правило, молодые люди не имеют специальности, трудоустройство осуществляется в административном порядке через квоты;

2) 19-21 летние, как правило, имеют среднее образование и профессию, во многих случаях специальность оказывается невостребованной, и в этом случае остро встает вопрос профессионального переобучения, а иногда и профессиональной реабилитации;

3) молодежь 22-25 лет, впервые входящая в рынок труда, где значительную долю составляют выпускники высших учебных заведений;

4) 26-29 лет первоначальное освоение специальности закончено, идет формирование квалифицированного специалиста или руководителя.

Таким образом, существенная роль в формировании конкурентоспособности молодых специалистов принадлежит системе высшего образования.

К основным направлениям деятельности вузов, по которым целесообразно осуществлять подготовку конкурентоспособных специалистов относятся:

1) повышение качества обучения, как фундамента профессиональных компетенций специалиста;

2) сбор, систематизация и анализ информации о потребности региона в выпускаемых специалистах;

3) формирование базы данных вакансий по специальностям профессионального образования;

4) формирование базы данных молодых специалистов;

5) организация и проведение учебных курсов и консультаций для студентов по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда;

6) разработка совместно с соответствующими структурными подразделениями мер, позволяющих студентам реализовать свои потребности во временной или краткосрочной занятости;

7) проведение анкетирования среди руководителей организаций и учреждений с целью выявления требований, предъявляемых к выпускникам;

8) заключение с организациями и учреждениями договоров на целевую контрактную подготовку студентов;

9) организация сотрудничества с организациями и учреждениями, а также их подразделениями, занимающимися вопросами трудоустройства выпускников и временной занятости студентов;

10) организация работы студенческих бирж труда как самостоятельного подразделения вуза по трудоустройству студентов и выпускников;

11) создание единой системы практики и трудоустройства в вузе.

Вместе с тем, динамика спроса на рынке труда на специалистов определенного профиля и квалификации вступила в противоречие с традиционно сложившейся их подготовкой, с номенклатурой специальностей и специализаций. Временной горизонт прогнозирования экономического развития должен быть определенным образом синхронизирован с системой профессионального образования, учитывающей прогнозы перспективного спроса на отдельные профессии при планировании структуры подготовки кадров по профессиям и специальностям; глубина предвидения такого спроса должна быть, как минимум, не менее, чем продолжительность самого обучения.

Особого внимания заслуживает выявление объективных требований к квалификационным качествам со стороны организаций, куда направляются выпускники, т.е. тот источник, который бы позволил полнее представить требования экономики к специалистам. Таким источником является изучение мнений руководителей организаций о совокупности способностей и качеств рабочей силы, в наибольшей степени удовлетворяющих потребности этих организаций.

Обосновано значение оценки руководителями конкретных показателей конкурентоспособности молодых специалистов без опыта работы и с опытом как отражение их субъективных мнений; они выражают объективные, достоверные требования к рабочей силе, исходя из специфики своей организации.

Сравнительный анализ оценок руководителями качеств молодого специалиста без опыты и с опытом работы показывает, что наиболее высоко руководители оценили такие профессиональные характеристики молодых специалистов без опыта как: образование по профилю работы (5,93), уровень образования (5,70), владение компьютером (5,66), наличие знаний по смежным специальностям (5,43), уровень профессиональных знаний (5,37), а из личностных качеств — обязательность (6,41), дисциплинированность (6,37), трудолюбие (6,35), внимательность (6,32), организованность (6,12), целеустремленность (5,85), общительность (5,73), настойчивость (5,66), мобильность (5,64), контактность (5,60).

Наиболее низко были оценены следующие профессиональные качества специалистов без опыта работы: владение оргтехникой (4,8) и диплом с отличием (4,48), личностные — самостоятельность (5,11), кооперативность (4,61), откровенность (4,53), лидерство (3,95).

Очевидно, что опыт работы и диплом о профобразовании - это, скорее, формальные фильтры для устройства на работу, но не достаточные условия для получения работы. Способности молодого специалиста с опытом работы конкурировать на рынке труда оценены достаточно высоко.

Таким образом, сравнительный анализ оценок руководителями молодого специалиста без опыта работы и с опытом работы по специальности показал, что большинству современных организаций на место специалиста требуется «классический» рядовой исполнитель.

Таблица 7.3.4

Средние оценки руководителями профессиональных и личностных качеств молодых специалистов, отражающих конкурентоспособность[7]

Перечень качеств	Ранг по значению	М. специалист без опыта работы	Ранг по значению	М. специалист с опытом работы	Разница М. – М.С. без опыта и М.С. с опытом
Профессиональные качества					
1. Образование по профилю работы	1	5,93	4	5,45	-0,48
2. Уровень образования	2	5,70	3	5,64	0,05
3. Владение компьютером	3	5,66	2	5,81	0,16
4. Наличие знаний по смежным специальностям (полипрофессионализм)	4	5,43	6	4,45	-0,98
5. Уровень профессиональных знаний	5	5,37	1	6,24	0,88
6. Знание иностранного языка	6	5,04	7	4,11	-0,93
7. Престижность диплома специалиста (МГУ и т. д.)	7	4,95	8	3,55	-1,4
8. Владение оргтехникой	8	4,80	5	4,88	0,08
9. Наличие диплома с отличием	9	4,48	9	3,07	-1,41
Личностные качества					
1. Обязательность	1	6,41	9	5,88	-0,54
2. Дисциплинированность	2	6,37	5	6,27	-0,11
3. Трудолюбие	3	6,35	1	6,41	0,05
4. Внимательность	4	6,32	2	6,4	0,08
5. Организованность	5	6,12	3	6,31	0,19
6. Целеустремленность	6	5,85	10	5,81	-0,04
7. Общительность	7	5,73	15	5,23	-0,51
8. Настойчивость	8	5,66	14	5,26	-0,41
9. Мобильность	9	5,64	13	5,6	-0,04
10. Контактность	10	5,60	11	5,79	0,18
11. Тактичность	11	5,46	8	5,9	0,44
12. Инициативность	12	5,34	7	5,98	0,63
13. Уверенность	13	5,25	4	6,3	1,05
14. Деловитость	14	5,21	12	5,76	0,55
15. Самостоятельность	15	5,11	6	6,02	0,91
16. Кооперативность	16	4,61	17	4,88	0,27
17. Откровенность	17	4,53	18	4,58	0,04
18. Лидерство	18	3,95	16	4,91	0,96

Для молодого специалиста наиболее важными оказываются, прежде всего, обязательность, дисциплинированность, трудолюбие, внимательность, организованность, целеустремленность, контактность. А уровень профессиональных знаний, опыт работы менее важными характеристиками. В то же время ряд ка-

[7] Вирина И.В. Конкурентоспособность молодых специалистов по оценкам руководителей. // Социальная политика и социология. 2007. № 2. С. 174 -177.

честв у молодых специалистов без опыта работы являются наиболее важными (они оценены выше, чем в среднем по всем качествам), и эти же качества являются в средней степени или достоверно наименее важными у опытного молодого специалиста (они оценены ниже, чем в среднем по всем качествам). Руководители высоко оценили общительность, настойчивость, мобильность, наличие знаний по смежным профессиям, а у опытного молодого специалиста предпочли бы видеть эти качества в средней степени важности. Преимущество новых работников из числа молодых специалистов без опыта работы видится руководителями в их способности обучаться, умении быстро адаптироваться к сложившимся условиям. Имеют место прямо противоположные оценки степени важности качеств молодых специалистов с опытом работы и без опыта работы, т.е. ряд качеств молодых специалистов с опытом работы являются наименее важными, и эти же качества молодых специалистов без опыта работы являются наиболее важными или в средней степени. Такие как, самостоятельность и престижность диплома, руководители максимально низко оценили у опытных молодых специалистов и максимально высоко — у молодого специалиста без опыта работы, т.е. руководители, предпочитают, чтобы эти качества у молодых специалистов без опыта работы были выражены в достаточной степени. Для большинства руководителей «престижность» образования, полученного специалистом с опытом работы, имеет гораздо меньшее значение по сравнению с другими характеристиками, но, следует заметить, что «престижность» полученного образования у молодого специалиста без опыта работы является его личным достижением, и зачастую, является основой его конкурентоспособности.

Специфика критериев конкурентоспособности молодых специалистов с опытом работы и без опыта работы очевидна. Ведущим фактором в структуре качеств молодого специалиста без опыта работы является группа нравственных качеств, в структуре качеств опытного молодого специалиста — группа деловых качеств. У молодого специалиста без опыта на первое место выступают те качества, которые непосредственно проявляются во взаимодействии и взаимоотношениях с членами коллектива, с руководителем и др. В дополнение к этим качествам, при характеристике руководителями опытного молодого специалиста ведущими становятся те качества, которые характеризуют активность самого специалиста и важны (необходимы) для успешного трудоустройства и эффективной работы.

Наиболее важной характеристикой в структуре конкурентоспособности молодых специалистов, по мнению большинства руководителей — это владение компьютером. Особенно важно это для предприятий/организаций сферы торговли (6,06), деловой сферы (6,17), промышленности (5,41). Это закономерное требование связано с развитием техники и технологии современного производства, и как следствие, повышение значимости компьютерного оснащения производства, рабочих мест. В определенных отраслях и секторах экономики требования наличия формального профессионального образования несколько смягчены в силу специфики предприятия (организации), когда ключевые профессиональные навыки приобретаются в основном на рабочем месте, с опытом работы. Например, уровень образования на предприятиях торговли оценены ру-

ководителями не достаточно высоко (5,26), а в промышленности несколько выше (5,76). Вместе с тем в торговле, в сфере деловых услуг основным критерием при приеме на работу молодых специалистов становится не диплом, удостоверяющий профессиональное образование, а опыт работы. Руководители торговой сферы и деловых услуг высоко оценили уровень именно профессиональных знаний.

В случае найма молодого специалиста руководители готовы принять кандидата с непрофильным образованием. В торговле, сфере деловых услуг степень важности профильного образования оценена руководителями предприятий (организаций) достаточно низко — 5,32 и 4,15 соответственно. Такие «смягченные» требования к профильному образованию объясняются тем, что пока система профессионального образования не обеспечивает эти сектора экономики (особенно сферу деловых услуг) достаточным числом специалистов с «профильными» дипломами (с необходимой профподготовкой). Эти предприятия вынуждены искать специалистов, хорошо обучаемых, и сами готовить «отраслевых » специалистов или искать «более дорогих» кандидатов уже имеющих опыт практической работы в этой сфере.

Таким образом, в структуре конкурентоспособности молодого специалиста, прежде всего, выделяют наличие профессионального образования, при этом в промышленности и социальной сфере необходимо иметь профильное образование. Наименее значимыми в предложенном списке профессиональных характеристик оказались престижность диплома и наличие диплома с отличием. В действительности, эти характеристики в глазах работодателей, особенно в социальной сфере, промышленности, деловых услуг, могут быть даже неплохой рекомендацией при приеме на работу молодого специалиста. Однако, они, скорее всего, свидетельствуют не столько о качестве полученного образования, сколько об организационных, психологических и определенных интеллектуальных способностях молодого специалиста.

Контрольные вопросы по главе VII:

1. Расскажите об основном понятии человеческого капитала.
2. В чём необходимость переориентации от проблем трудовых ресурсов на проблемы человеческого капитала?
3. Какое место определено человеческому капиталу в совокупном капитале развитых компаний мира?
4. Изменяет ли рост инвестиций в человеческий капитал на размер заработной платы?
5. Инвестиции в человека влияет ли на равномерность распределения благ в обществе?
6. Какова роль семьи в формировании человеческого капитала?
7. Что общего и в чём разница между физическим и человеческими капиталами?
8. Расскажите об основных параметрах человеческого капитала.

9. Какова связь между трудовым потенциалом и потенциалом предприятий?

10. Как складывается структура совокупных затрат на персонал предприятия?

11. Как управлять процессом воспроизводства человеческого капитала?

12. Расскажите об основных факторах, влияющий на совокупный человеческий капитал.

13. Как происходит формирование основы человеческого капитала?

14. По каким признакам реализуется человеческий капитал?

15. Что такое «процесс рекреации»?

16. Сущность инвестиции в человеческий капитал.

17. Какие вы знаете формы инвестиций в человеческий капитал?

18. Какие факторы, по вашему мнению, считаются сегодня решающими в условиях глобализации экономики?

19. Что означает «инновационная экономика» и какова в ней роль человека?

20. Что такое «эффективное образование»?

21. Существует ли взаимосвязь между человеческим и социальным капиталами?

22. Какие основные инструменты политики развития человеческого капитала в Узбекистане?

23. Какими методами оценивается уровень человеческого развития в мире?

24. Знакомы ли вы с действующими индексами человеческого развития в Узбекистане и Российской Федерации?

Глава VIII. ТРУДОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

8.1. Интеллектуальный капитал: сущность и структура

В экономически развитых странах мира проявился переход к постиндустриальному обществу с более гармоничным сочетанием сферы услуг, промышленности и сельского хозяйства. Постепенно осознание необходимости и приоритетности установок на формирование постиндустриального общества постепенно проникает в сознание учёных и широких слоев интеллигенции.

Идеологической основой формирования концепции постиндустриального общества послужило развитие социально-институционального направления в экономической, правовой и социологической науках. Как известно, институционализм возник в США в начале XX века и сформировался в ведущую школу обществоведения в конце века.

Политическую основу постиндустриального общества составляет продвинутая демократия, власть закона, выборность представительной власти, отчетность и подконтрольность исполнительной власти, гражданская активность населения, свобода информации.

Сегодня в экономической науке дается новая трактовка роли государства, профсоюзов, некоммерческих организаций, семьи и морали, как и новая трактовка традиционных категорий рынка денег, доходов, благосостояния и др.

В постиндустриальном обществе главным и определяющим институтом экономики являются крупные корпорации, производящие сложнейшую технику -- ракеты, самолеты, автомобили, подводные лодки, компьютеры и системы связи. Создание конкурентоспособной модели техники нового поколения требует непрерывных научных исследований, опытно-конструкторских разработок, освоения новых технологий и новых материалов специального назначения. Жизненный цикл разработки, освоения и реализации новых изделий предполагает обязательное планирование и координацию научно-производственной и коммерческой деятельности, предупреждение рыночных рисков.

Реальной властью в корпорациях обладают не собственники, а наемные менеджеры. Решения в корпорациях принимаются, как правило, коллективно, с учетом технических, экономических, правовых и социальных факторов и последствий. Стратегические решения и программы требуют создания систем непрерывного бизнес-планирования, финансового обеспечения и административного контроля. Деловые связи закреплены контрактами на годы вперед, что ограничивает конкуренцию. Цели менеджеров и цели капиталистов-собственников часто не совпадают, что предполагает их согласование с обществом, правовое регулирование и арбитраж.

Экономической основой постиндустриального общества является **инновационная экономика,** в которой нововведения придают необходимый динамизм и адаптивность к изменениям на микро-, мезо- и макроуровне. Воспроизводство инноваций становится необходимой и первостепенной задачей каждого предприятия, региональной и центральной власти в стране. Выживают и побеждают инновационно активные предприятия, отрасли и страны.

Превращение инновационной активности в доминанту экономического успеха предъявляет новые требования ко всем участникам рыночных отношений. В самом общем виде – это быстрая реакция на перемены, приоритет творчества и инициативности, умение генерировать и воспринимать новые концепции, идеи, методы, направленные на преобразование существующих структур и отношений; способность понимать природу и реальные последствия этих преобразований.

Во всех сферах деятельности назревает необходимость пересмотра имеющихся принципов формирования организационной структуры и самой роли этой структуры. Тенденции развития организационных форм и изменения, происходящие в принципах структуризации, представлены на рис. 8.1.1.



Рис. 8.1.1. Изменения, произошедшие в принципах структуризации

В инновационной экономике центральной фигурой становится инноватор – творческий специалист, способный придумать, обосновать, разработать и осу-

ществить инновационные проекты. Новые потребности, новые способы и средства удовлетворения потребностей, новые технологии и новые способы организации дела – именно инновационный подход определяет сегодня положение и перспективы предприятий, регионов и стран, в том числе и на основе технологического подхода (см. рис. 8.1.2).

Инноваторы создают интеллектуальные продукты, закрепляют авторские права или права интеллектуальной собственности, которые определяют конкурентный потенциал предприятия или хозяйственного комплекса. Именно интеллектуальный потенциал определяет сегодня рыночные позиции предприятий, возможности их укрепления и расширения. Инноваторов надо учить и постоянно подпитывать информацией, что в корне меняет экономическую роль образования и всей сферы социальных услуг. Отсюда выдвижение новых требований, связанных с содержанием и организацией обучения, да и всей системы образования.

На современном этапе развития «постиндустриальное» общество все чаще называют «информационным» обществом (information society)[1], под которым подразумеваются современные технологии, производящие компьютерное, коммуникационное оборудование с их программным обеспечением. Есть и другая концепция, представленная, в частности, советом экономических консультантов при президенте США. Американская экономика последнего десятилетия XX в. целиком характеризуется как «новая экономика» из-за экстраординарного прироста ее показателей, включая быстрый экономический рост, увеличение доходов, низкую безработицу и умеренную инфляцию, что стало результатом комбинированного эффекта от взаимодействия достижений в технологии, деловой практике и экономической политике[2].

К сожалению, данные табл. 8.1.1 показывают, что по всем позициям, кроме числа ученых и инженеров на миллион населения, мы ещё далеко отстаём от США и ведущих европейских стран. Этот показатель, являющийся, по сути, наследием плановой экономики, относится к 1995 году и в настоящее время в связи с «утечкой мозгов» значительно снизился.

Масштаб «утечки мозгов» (и об этом приходится еще раз напомнить) является одним из индикаторов интеллектуального потенциала страны, потери от которой в постсоветских странах весьма велики. Особенно это касается молодежи, которая получает высокую подготовку к высококвалифицированному труду, но с первого года обучения в вузе уже ориентирована на выезд за пределы страны, в которой может остаться (и остается) невостребованной.

Сегодня подготовка одного специалиста в вузе стоит примерно 400 тыс. долл. США. Некоторые выпускники, уезжая за границу, ежегодно «увозят» в виде человеческого капитала десятки млн. долл. США.

---

[1] Реже применяют термин «информационное общество» (informational society). Данный термин, как указывается в книге М. Кастельса, характеризует атрибут специфической формы социальной организации, в которой благодаря новым технологическим условиям, возникающим в данный исторический период, генерирование, обработка и передача информации стали фундаментальными источниками производительности и власти. – См.: М. Кастельс. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура.–М.: Ин-т «Открытое общество», 2003.

[2] См. Пороховский А.А. «Новая экономика» активизирует роль общества и государства в общенациональном развитии // Проблемы теории и практики управления. 2002. № 4.

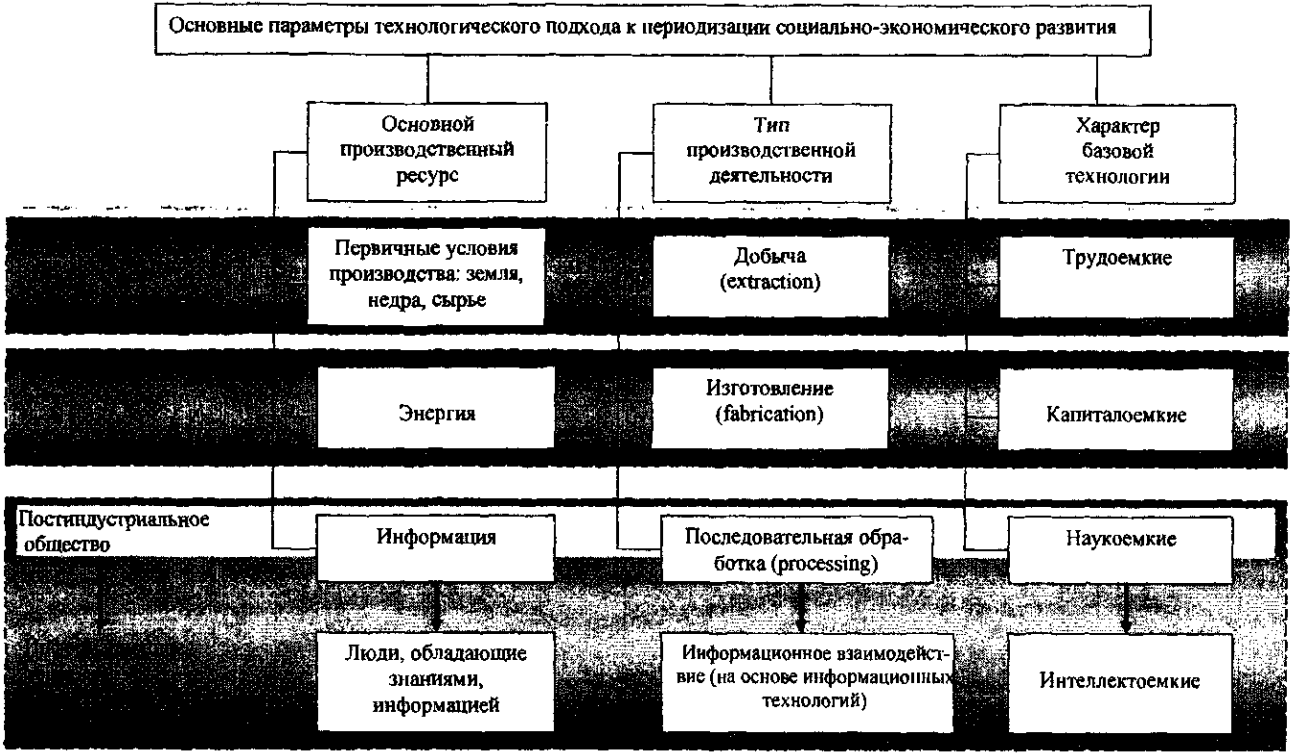


Рис. 8.1.2. Периодизация социально-экономического развития производства на основе технологического подхода

Таблица 8.1.1.

Показатели уровня развития коммуникаций, науки и техники в промышленно развитых странах

Страна	Персональные компьютеры	Узлы Интернет	Ученые и инженеры	Патенты	
	на 1000 чел.	на 10000 чел.	на 1000000 чел.	резиденты	нерезиденты
	1996 г.	1997 г.	1981-1995 гг.	1995 г.	
Великобритания	193	149	2,417	25,355	90,399
Германия	233	107	3,016	51,948	84,667
Россия	24	5,5	4,358	17,611	23,748
США	362	442	3,732	127,476	107,962
Япония	128	76	5,677	355,061	53,896

Источник: World development repot 1998/99. Selected World development indicators. World Bank.

В современных условиях экономического развития, особенно в посткризисный период, главнейшей задачей экономики труда становится сохранение и создание необходимых условий для наращивания интеллектуального потенциала страны.

В 70-е гг. XX века в ведущих промышленно развитых странах были приняты законы, стимулирующие деятельность государства и предпринимателей, направленные на развитие интеллектуального потенциала рабочей силы (через систему налоговых послаблений, льготных кредитов, общественного поощрения через СМИ).

В 1973 г. в Японии была принята концепция «Об интеллектуализации национальной экономики и развития способностей населения». Уже к концу 80-х гг. были проведены реформы образования в Великобритании и Японии, затем в США и во Франции.

Современный этап развития мирового хозяйства характерен возрастанием роли и значения человеческого интеллекта в прогрессивном развитии общества, что обусловливает реальный сдвиг от экономики, базирующейся на производстве товаров и услуг материального характера и имеющей в своих активах материально осязаемые ресурсы, к «новой экономике», важнейшим активом которой становятся неосязаемые ресурсы – интеллект, информация, знания, к экономике, производящей и материализующей эти знания.

Этот сдвиг связан со сменой значимости факторов производства, которое не стоит на месте. Если в доиндустриальной экономической системе главенствующее место занимает земля, являясь основным фактором, лимитирующим экономический рост и определяющим распределение благ, то в индустриальном обществе это место занимает капитал. Значимость предпринимательских способностей в рыночной экономике предопределяет появление четвертого фактора в классификации, хотя непосредственным физическим носителем таланта предпринимателя остается человек, ранее имевший отношение лишь к фактору труд (см. рис. 8.1.3).



Рис. 8.1.3. Структура факторов современного производства

Четырехфакторная классификация уже давно признана экономистами во всем мире, но в наши дни макроэкономическая динамика все в большей степени зависит от информации. Не оспаривая тот факт, что физически информация проявляется в процессе производства в совокупности с другими факторами, все четыре ранее признанные факторы могут быть носителями информации, полагаем справедливым и целесообразным обособление информации в качестве пятого фактора производства, дабы подчеркнуть ту определяющую роль, которую она играет в экономике постиндустриального общества.

Изменения, происходящие в настоящее время в сфере производства, представлены в табл. 8.1.2.

Таблица 8.1.2.

Изменение факторов производства при переходе к информационному обществу

Факторы	3 стадия индустриального общества	Постиндустриальная стадия
Сырье, материалы	Объем и структура сырья и материалов оптимизируются в соответствии с потребностями производства.	Информация превращается в один из ресурсов во многом тождественный материальным. Информационные потоки определяют движение остальных ресурсов.
Оборудование	Оборудование проектируется как интегрированная автоматизированная система по обработке материалов.	Оборудование базируется на информационных технологиях, компьютеризация охватывает все стадии производства.
Продукт	Малое разнообразие видов продуктов при большом объеме продукции.	Резкое увеличение возможности разнообразия продукции за счет включения в разнообразные альянсы и сети.
Рабочая сила	Большинство рабочих профессий связано с операциями на автоматизированном оборудовании. Жесткая структура рабочих квалификаций.	Повышение роли универсализации работников и навыков работы с информационными технологиями. Увеличение доли офисных работников и обслуживающего персонала относительно числа производственных рабочих.

Интеллектуальный потенциал личности – знания, интуиция и профессиональные навыки и способности личности.

Социальный потенциал личности – ее готовность к кооперации и поддержке, развитость ее коммуникаций и культуры общения, умение человека работать в группе, команде.

Эффективное использование интеллектуального потенциала, знаний, опыта становится важнейшим конкурентным преимуществом компаний, а в конечном счете, конкурентным преимуществом национальной экономики (см. рис. 8.1.4).

Поскольку интеллект, знания изначально персонифицированы и способны к интегрированию на различных уровнях функционирования национальной экономики, постольку следует разработать эффективный экономический механизм управления процессом формирования, оценки и эффективного использования интеллектуального потенциала индивида, коллектива, общества.

Интеллектуальный потенциал – многофакторное, полиструктурное понятие, соединяющее в себе человеческий, образовательный, научный, информационный, организационный, производственный, инновационный, инвестиционный, институциональный и социальный аспекты, образующие в совокупности интеллектуальные предпосылки научно-технического, экономического и социального развития фирмы, региона, страны в целом.

Интеллектуальный потенциал личности подразделяется на **общий (перемещаемый) и специальный (неперемещаемый).**

Общий интеллектуальный потенциал включает теоретические и другие достаточно универсальные знания, имеющие широкую область применения и приобретаемые, прежде всего в школах, вузах и других образовательных учреждениях, а также общие профессиональные (специализированные) знания человека.

Специальный интеллектуальный потенциал включает знания особенностей рабочего места, руководства, товарищей по работе, их возможностей, достоинств и недостатков, клиентов, специфики компании, региона и т.п., а также практические навыки по использованию этого рода знаний. Интеллектуальный специальный потенциал накапливается в процессе трудовой деятельности, приобретения практического опыта.

Накапливание интеллектуального общего и специального **потенциала личности** служит одной из важнейших предпосылок наиболее эффективного использования работника компании. Оно обеспечивает высокую компетентность и неформальную вовлеченность работника в дела коллектива, позволяет ему максимально проявить инициативу, раскрыть свои способности и дарования. Высокий социальный капитал личностей резко снижает частоту проявлений отклоняющегося поведения, случаев нарушения трудовой дисциплины, недобросовестного отношения к труду, делает излишним текущий внешний контроль сотрудника.

Интеллектуальный потенциал человека выступает как некая возможность когда-либо обрести ресурсный образ, включение которого в процесс воспроизводства обеспечит ему статус интеллектуального капитала (овеществленного, материализованного и неовеществленного).

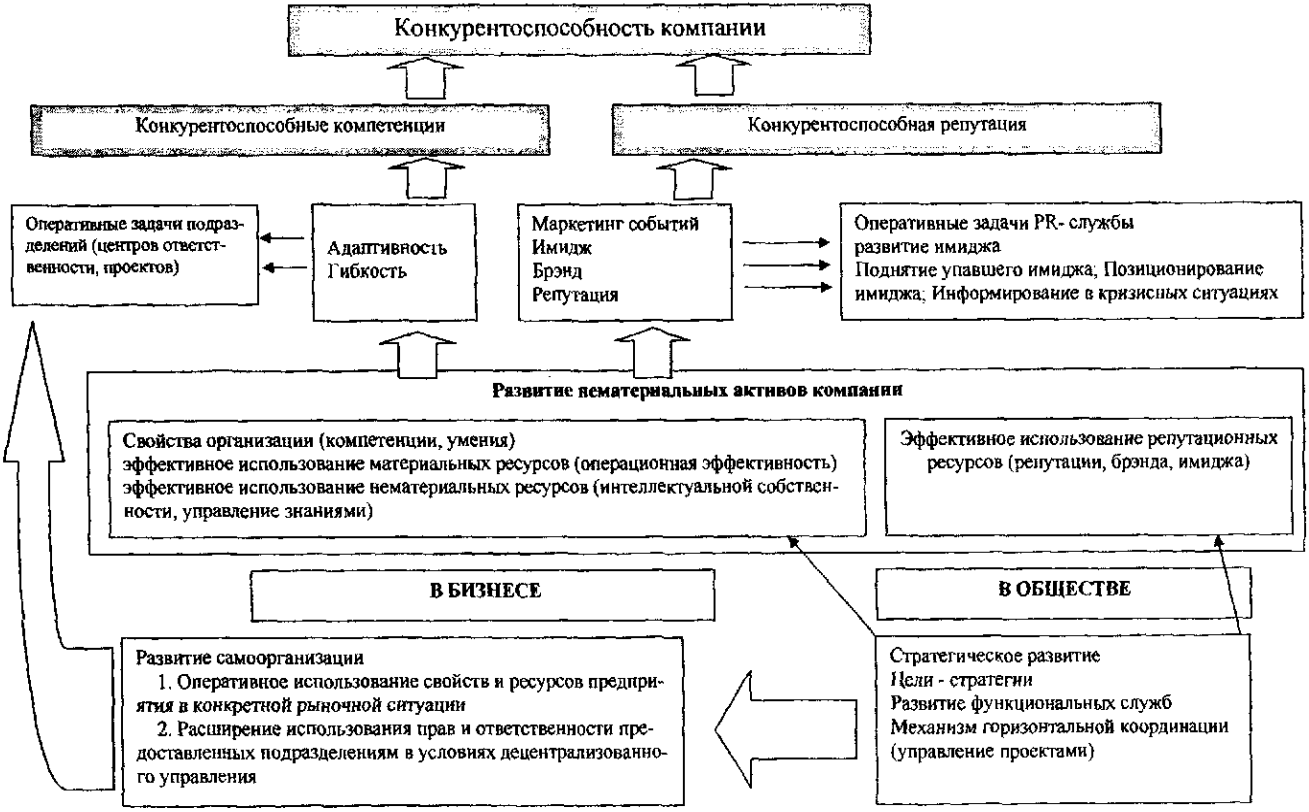


Рис. 8.1.4. Промышленная компания в условиях неценовой конкуренции

В кадровом аспекте интеллектуальный потенциал – это совокупность множества профессионально дифференцированных субъектов, самостоятельно действующих на основе собственного целеполагания, интересов, индивидуальных и коллективных стимулов.

Известно, что переход к рынку сопровождался резким падением жизненного уровня специалистов бюджетной сферы – ученых, инженерно-технических работников, работников образования, здравоохранения, культуры, что не могло не сказаться на уровне научно-технического, духовного, экономического и социального развития.

Снижение занятости в целом породило депрофессионализацию, деквалификацию значительной части населения, привело к сокращению интеллектуального потенциала, девальвации знаний, падению престижа образования, в частности высшего образования. Эти процессы противоречили общемировой тенденции повышения роли человека в экономическом развитии, усиления его влияния на характер и динамику качественных изменений, ускорения процессов обновления и динамизма преобразований в целом.

Концепция интеллектуального капитала, которая позволяет по новому взглянуть на структуру ресурсов компании, начала оформляться в теорию в последнее десятилетие XX века[3]. Ее обоснование связано с именами американца Т. Стюарта и шведа Л. Эдвинсона[4]. Благодаря им, понятие «интеллектуальный капитал» не только обрело теоретико-научный статус, но сразу же было переведено в практическую плоскость менеджмента.

Интеллектуальный капитал – это знания, информация, опыт, организационные возможности, информационные каналы, которые можно использовать для создания богатства. Другими словами, это сумма всего, что знают и чем обладают работники и что формирует конкурентоспособность организации.

Интеллектуальный капитал как и физический (основной) возникает как результат вложений ресурсов (денег, материальных средств, знаний, квалификации) для производства товаров и услуг. Оба капитала приносят своему обладателю доход. Оба капитала подвергаются моральному износу, причем интеллектуальный капитал даже в большей степени (обесцениваются и программное обеспечение и любые знания). Оба нуждаются в «ремонте», то есть требуют затрат на свое поддержание. В то же время между ними наблюдаются и различия. Они представлены в табл. 8.1.3.

Физический капитал имеет материальную природу, его можно потрогать, пощупать, увидеть. Интеллектуальный капитал имеет нематериальную природу, поэтому его иногда называют невидимым активом.

Физический капитал — это результат определенных действий в прошлом. Интеллектуальный капитал также представляет собой результат про-

---

[3] В январе 1991 г. на страницах FORTUNE появляется первая небольшая заметка Т. Стюарта из цикла "Новое в бизнесе", посвященная интеллектуальному капиталу, а весной того же года статья под названием "Сила интеллекта".

[4] Stuart T. A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organisations. London, 1997; Rethinking the Future. – L., 1997. *Quinn, J.B.* Intellect Enterprise. A. Knowledge and Service Based Paradigm for Industry. – L, 1992; Cope M. Know your value? Value what you know. – L., 2000; Knowledge Horizons: the present and the promise of knowledge management. – Boston, 2000.

шлых инвестиций, но он в большей мере нацелен на будущее. Основой для оценки физического капитала являются затраты, которые уже сделаны. Основа для оценки интеллектуального капитала – стоимость, которая формируется на базе оценок его будущего использования.

Таблица 8.1.3.

Различия физического и интеллектуального капитала

Физический	Интеллектуальный
Материальная природа	Нематериальная природа
Результат действий в прошлом	Оценка действий в будущем
Аддитивный	Неаддитивный
Преимущественно финансовая оценка	Комбинация стоимостных и нестоимостных оценок
Организация владеет всем капиталом	Организация лишь частично владеет капиталом
Оценка по затратам и периодически	Оценка по стоимости и непрерывно

Казалось бы, при определении ценности интеллектуального капитала нет ничего проще, чем подсчитать разницу между рыночной стоимостью компании и учетной стоимостью основных фондов. Например, рыночная стоимость «Майкрософт» в середине 90-х годов составляла 85,5 млрд. долл., в то время как стоимость ее основных фондов – «всего» 6,9 млрд. долл. Путем нехитрой калькуляции получаем стоимость интеллектуального капитала компании Билла Гейтса — 78,6 млрд. долл.

Функциональное определение интеллектуального капитала необходимо дополнить структурным, поскольку реструктурированные знания не могут быть использованы в конкурентной борьбе: интеллектуальный капитал – это интеллектуальный материал, который формализован, зафиксирован и используется для производства более ценного продукта для организации.

А это значит, что появился **новый механизм** повышения стоимости компаний за счет максимального использования всех накопленных профессиональных знаний. Механизм наращивания интеллектуального капитала компании заключается в перенесении основных усилий в сфере технологий, инноваций и маркетинга в область создания культуры **управления ценными знаниями**. Подтверждение признания высокой роли интеллектуального капитала отражается в появлении *новой* модели бизнеса, так называемых **бренд-компаний,** которые действуют особенно активно на международных рынках.

Эта модель предлагает сценарий, согласно которому для создания стоимости организация должна одновременно управлять различными типами интеллектуального капитала (табл. 8.1.4).

Человеческий капитал – это часть интеллектуального капитала, которая имеет непосредственное отношение к человеку (знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда). Человеческий капитал важен при проведении инноваций и любого обновления.

Организационный (структурный) капитал – это часть интеллектуального капитала, имеющего отношение к организации в целом (процедуры, техноло-

гии, системы управления, техническое и программное обеспечение, оргструктура, патенты, товарные знаки, культура организации, отношения с клиентами).

Таблица 8.1.4.

Структура капитала предприятия[5]

Капитал		
Интеллектуальный	Финансовый	Материальный
Человеческий	***Обеспечивающий деятельность персонала***	
• Квалификация • Знания, творческие способности, профессиональные секреты и навыки • Моральные ценности • Права персонала (имущественные и неимущественные) на идеи и принятые решения • Культура труда	• Зарплата • Авторские вознаграждения, роялти • Расходы на обучение, отдых и медицинское обслуживание	• Оргтехника • Предметы интерьера • Транспорт • Имущество, необходимое для санитарных и экологических нужд
Клиентский (потребительский)	***Обеспечивающий работу с клиентурой***	
• Связи и секреты формирования клиентуры • Технологии фирмы по привлечению, удержанию и расширению клиентов • Стаж основных клиентов и история взаимоотношений с ними • Права клиентов, потребителей, гарантии продавцов	• Зарплата лиц, занятых обслуживанием клиентов • Скидки постоянным клиентам • Премии за полезные исследования клиентам • Расходы на информационные материалы, выставки, поездки	• Пункты сервисного обслуживания • Запчасти и комплектующие для ремонта • Рекламные стенды, витрины, образцы
Организационный (структурный)	***Обеспечивающий основное производство***	
• Права фирмы на патенты, товарные знаки, ноу-хау • Потенциальные возможности предприятия (техпроцессов, технологий, ресурсов) • Оргструктура • Программное обеспечение	• Оборотный капитал • Затраты на эксплуатацию и ремонт техники • Затраты на обновление производства	• Движимое и недвижимое имущество • Инструменты • Сырье и материалы

Организационный капитал представляет собой неотделимую от организации совокупность источников информации, формализованных знаний и методик внутрифирменного обучения, которая может быть использована независимо от персонального состава коллектива.

С этой точки зрения, организационный капитал представляет собой как бы «хранилище» знаний и навыков внутри организации, которое (с некоторыми издержками) может быть использовано ее любыми, даже недавно привлеченными

[5] См.: Экономика и жизнь. 2001. 5 февраля. С. 28.

работниками. Поэтому соотношение темпов прироста человеческого и организационного капитала позволяет оценить эффективность защиты вложений, которые осуществляются работодателем в подготовку рабочей силы для своего предприятия.

Потребительский, (клиентский) капитал складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями. Одна из главных целей формирования потребительского капитала – создание такой структуры, которая позволяет потребителю продуктивно общаться с персоналом компании.

Кроме того, к системообразующим характеристикам интеллектуального капитала следует отнести то, что:

во-первых, он не теряет своей ценности, а даже способен ее наращивать, в то время как здания, оборудование и технологии начинают обесцениваться с момента их приобретения;

во-вторых, рост интеллектуального капитала является главной составляющей потребительской ценности услуги;

в-третьих, работники с высоким интеллектуальным капиталом более конкурентоспособны, поэтому ключевым мотивом их деятельности в большей степени является удовлетворение результатами работы, нежели материальное вознаграждение;

в-четвертых, в основе текучести кадров лежит высокая нагрузка на исполнителя, а интеллектуальный капитал позволяет работнику переносить высокие нагрузки благодаря сформированному «идейному» внутреннему мотиву (энтузиазм);

в-пятых, существует прямая зависимость между отношением сотрудников к фирме и отношением покупателей к этой же самой фирме. А в основе лояльности сотрудников к организации лежит их преданность идее (составляющая интеллектуального капитала).

К базовым факторам, от которых зависит возможность наращивания интеллектуального капитала и темпы его прироста, относятся:

- формирование коллектива сотрудников, составляющих основу человеческого капитала организации путем систематического поиска, подбора, отбора, мотивации и стимулирования персонала фирмы;
- создание здорового морально-психологического климата в коллективе, т.е. создание среды, при которой у сотрудников организации появляется чувство своей полезности и удовлетворения от результатов своей деятельности, появляется стремление к взаимообучаемости и взаимозаменяемости в работе с клиентами;
- формирование банка знаний, включающего собственные исследования и разработки; накопленный опыт, знания и навыки работников в виде регламентов, методических разработок, руководящих материалов и т. д.; специфические наработки со смежниками; маркетинговые исследования и др.;
- создание положительного имиджа и репутации компании путем рекламы и продвижения товарного знака и товарной марки, формирования бренда организации, обладающего рыночной стоимостью.

Компетенция сотрудников – это способность действовать в разнообразных ситуациях, образование, квалификация, умения и навыки, опыт, энергия, отношение к работе, к клиентам, уровень общей культуры.

Эмоциональный капитал дает ответы на вопросы: как выглядит организация в глазах клиентов, других внешних контрагентов и собственных сотрудников, насколько широко она известна, насколько она нравится или насколько устойчив ее положительный имидж, каков ее корпоративный образ в глазах внешних потребителей и собственных сотрудников, какими брендами она располагает. Для внутренних потребителей (сотрудников) эмоционального капитала очень важны такие его элементы, как видение, миссия, ценности, цели, культура и пр. Эмоциональный капитал формируется для них в процессе тренингов, продвижения по службе, внутренних совещаний, других форм коммуникации.

Человеческий, организационный и потребительский капитал взаимодействуют друг с другом. Недостаточно инвестировать в каждый из них по отдельности. Они должны поддерживать друг друга, создавая синергетический эффект и тогда происходит перекрестное влияние одних видов активов на другие. Так, например, внешняя структура может укреплять престиж, способствовать приобретению новых потребителей. Внутренняя структура с помощью трансфера знаний снижает зависимость организации от человеческого фактора. Компетенция работников способствует разработке новых идей и новых проектов. Потребительский (клиентский) капитал трансформируется в финансовый посредством взаимодействия со структурным и человеческим капиталом.

Для извлечения стоимости из ИК организации необходимо одновременно управлять потоками знаний между капиталами разного вида и взаимодействием между ними (см. рис. 8.1.5):

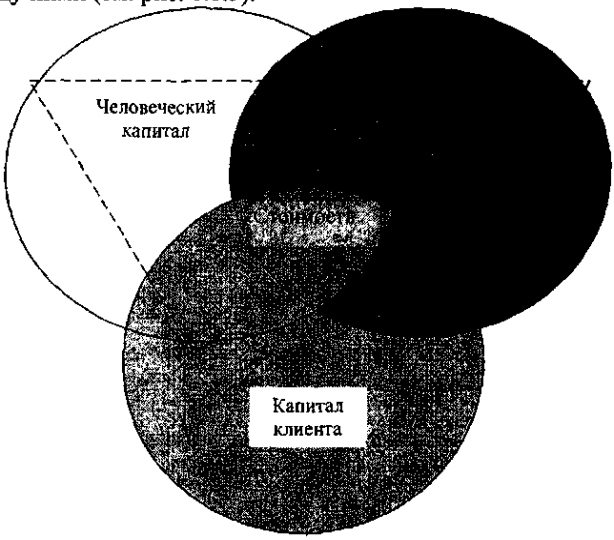


Рис. 8.1.5. Модель интеллектуального капитала

• **человеческим капиталом** – способностью работников удовлетворять потребности клиентов, их компетентностью и даже направлением мыслей;

• **клиентским капиталом** – прочностью связей организации с клиентами, передаваемой клиентам стоимостью, ростом влияния клиентов на принятие решений;

• **организационным капиталом** – способностями организации, проистекающими из имеющихся в ее распоряжении знаний, содержащихся в таких источниках, как различные базы знаний, деловые процессы, технологическая инфраструктура, организационная культура, ценности и нормы;

• **интеллектуальным капиталом** – отношениями между человеческим капиталом, клиентским капиталом и организационным капиталом, взаимодействие которых способно резко повысить конкурентоспособность организации.

Поскольку знания и информационные активы сегодня существуют реально, доступной и важной задачей любой организации становится управление интеллектуальным капиталом. Большинство организаций едва приступило к ее решению. Они заменили товарно-материальные запасы информацией, а основные фонды – знаниями. Но это только ожидаемые, планируемые выгоды от нововведений, направленные на сокращение издержек, первые веяния информационного века. Чем лучше потоки знаний управляются, тем лучше взаимосвязи между элементами ИК.

Управление организационным капиталом принято называть **информационным менеджментом**.

Его основными задачами являются:

• создание фондов знания (своеобразной «корпоративной энциклопедии»), а именно:

• корпоративных «желтых страниц», которые должны облегчить доступ к справочной информации;

• практического опыта решения тех или иных проблем (чтобы дважды не наступать на одни и те же грабли);

• данных экономической «разведки»;

• ускорение информационных потоков. Понятно, что ценна лишь своевременная информация. Однако при решении этой проблемы необходимо помнить, что не менее важным аспектом является ее качество.

Потребительский капитал является ключом к пониманию потребительской стоимости. Последнюю можно увеличить, научившись управлять потребительским капиталом.

Человеческий, организационный и потребительский капиталы взаимодействуют друг с другом. Это взаимодействие может быть как позитивным, так и негативным.

Человеческий и организационный капиталы **укрепляют друг друга**, если:

• у сотрудников общая цель, в компании (организации) царит дух инициативы;

• руководство старается поддерживать быстрый темп работы;

• в мотивации труда руководство более полагается на «пряник», чем на «кнут».

Человеческий и организационный капиталы **уничтожают друг друга**, если:

• многое из того, что делается в компании, не имеет ценности для потребителей;

• руководство стремится контролировать режим работы в ущерб разработке стратегии.

Человеческий и потребительский капиталы **увеличиваются**, если:

• сотрудники чувствуют ответственность за свой участок работы;

• напрямую контактируют с потребителями;

• имеют четкое представление о том, каких знаний и умений ожидают от них потребители.

Те, кто не соответствует требованиям покупателей или клиентов, снижают ценность человеческого и потребительского капиталов компании (организации). То же самое происходит и в том случае, если организация «зациклилась» на своих внутренних делах.

Потребительский и организационный капиталы **увеличиваются, если**:

• компания и сотрудники учатся друг у друга;

• активно стремятся сделать это взаимодействие неформальным;

• во главу угла ставится работа с потребителями.

Потребительский и организационный капиталы разрушают друг друга, если общение с потребителями ограничивается выписыванием ордеров и отписками по поводу жалоб.

Рыночная цена компании наиболее достоверно проявляется лишь при реальной покупке ее другой компанией.

Чтобы привлечь и удержать на работе умных людей, необходимо обеспечить им возможность общаться с другими умными людьми.

Таким образом создается обстановка, стимулирующая высокую творческую активность; а культура взаимопомощи в работе, обеспеченная надлежащей организацией информационных потоков, делает возможными постоянные контакты друг с другом всех светлых голов в компании. Когда же набирается критическая масса людей с высоким IQ, работающих рука об руку друг с другом, потенциал компании резко возрастает. Эта взаимная стимуляция порождает множество новых идей и способствует выходу менее опытных работников на самые высокие уровни квалификации. Компания в целом начинает работать лучше.

8.2. Обучающиеся организации и их параметры

Необходимость развития персонала прежде всего связана с ускорением процесса устаревания ранее полученных знаний и накопленных умений и навыков. Если 10–15 лет назад старение знаний составляло от 1,0 до 1,5 года, то в настоящее время этот процесс сократился до 15 минут[6].

[6] Друкер П. Бизнес образование, 2002, №6 – знания устаревают каждые 10 минут.

В относительно стабильных условиях, когда организация уже умеет хорошо работать, потребность в дальнейшей учебе снижается. Однако стремительное развитие современного мира требует, чтобы организация разработала динамичную «культуру обучения», главная задача которой – не периодическое, а постоянное обновление знаний.

Организация, не способная превратить опыт и знания своих сотрудников в корпоративные знания потерпит фиаско. Отобрать и нанять лучших работников сегодня не проблема, для этого нужны только деньги. Но для превращения их опыта и знаний в корпоративный капитал нужны определенные инструменты, атмосфера и культура (см. рис. 8.2.1).

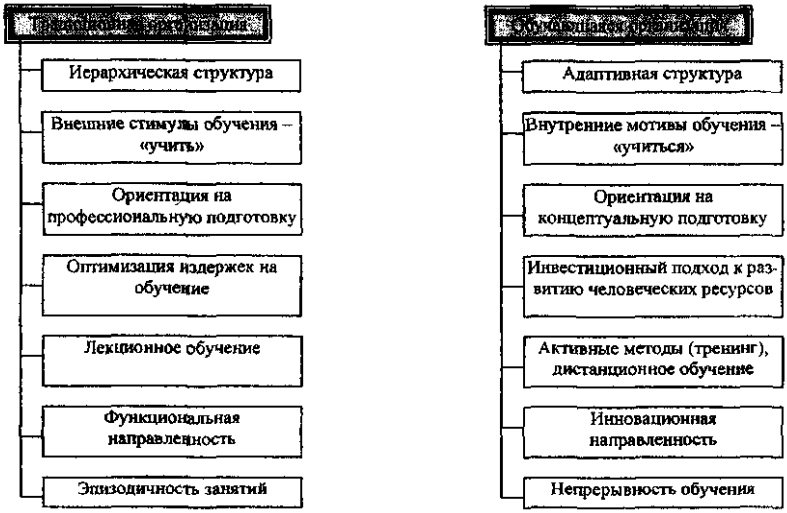


Рис. 8.2.1. Сравнение традиционной и обучающейся организации

Для того, чтобы организация хорошо работала, не снижала достигнутого уровня и стала подлинно творческой, она должна стать «обучающейся организацией». Сотрудники традиционной организации могут быть изобретательны, но если они не занимают руководящие должности, то их идеи либо теряются, либо не высказываются. Что же касается обучающейся организации, то в ней изобретательность проявляется везде и всеми, особенно в рамках командной работы.

Обучающаяся организация – это организация, способная и готовая производить, приобретать и распространять знания, а также использовать их для внесения необходимых изменений в свою деятельность. Она способствует обучению и повышению квалификации всего своего персонала и при этом постепенно совершенствуется сама[7].

[7] См.: Сенге П.М. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.; 2003; Сенге П.М. и др. Танец перемен: новые проблемы самообучающейся организации. – М.; 2003.

Обучающаяся организация, таким образом, создает условия для обучения работников, вовлекает их в процесс развития ее миссии и целей, поощряет и поддерживает развитие ответственности, компетентности и творчества.

Это означает, что люди должны отказываться от своего традиционного стиля мышления, развивать свои собственные навыки и быть готовыми к переменам. Им следует понимать, как функционирует организация в целом и как следует совместно формулировать общую цель организации, чтобы реализовать заветную мечту единой командой.

Трудовое поведение работника в обучающей организации сконцентрировано не на выполнении указаний и приказов руководства, а на личной инициативе, самостоятельности и ответственности, требующих постоянного обновления знаний, развития способностей.

Изменение роли работника принципиально изменяет систему управления в такой организации, стиль руководства, корпоративную культуру.

Самообучающаяся организация концентрируется на адаптации миссии и стратегии организации к новым условиям, ориентируется на развитие личной эффективности сотрудников, на формирование системного видения и креативного мышления, выработку уникальных способов и нестандартных решений практических задач организации, на тренинг совместного взаимодействия всех сотрудников, то есть она создает благоприятные условия для всестороннего процесса обучения и преобразования самих себя. Такие организации состоят из команд, гармонично сочетающих стили познания работников, имеющих личные цели, которые согласованы с целями организации.

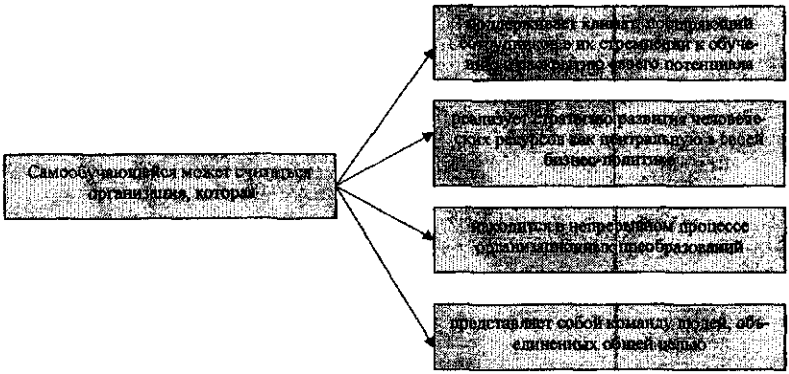


Рис. 8.2.2. Атрибуты самообучающейся организации

Основные составляющие самообучающейся организации:

1. Обучающаяся организация берет на себя обязательство создать все условия для индивидуального, командного, организационного обучения в интересах достижений целей и реализации своей миссии. Она:

- обязывается развивать обучение внутри организации;

• гарантирует, что все работники на всех уровнях полностью ознакомлены и вовлечены в процесс развития ее миссий и целей;

• гарантирует, что все работники на всех уровнях принимают участие в совместном решении проблем индивидуального и коллективного роста;

• обязуется всесторонне поощрять и поддерживать индивидуальный и коллективный рост, развитие ответственности, творчества и компетентности.

2. Обучающаяся организация развивает обмен информацией и коллективное обучение сотрудников:

• организует работу в группах, создаваемых из представителей различных подразделений по вопросам и проблемам конкретного предприятия. Такой подход – это основа деятельности организации;

• способствует тому, чтобы индивидуальное и коллективное (групповое) самообучение стало обычной практикой всех сотрудников организации;

• создает возможности для коллективного обучения, собирая вместе людей с различными навыками, знаниями и технологиями.

3. Обучающаяся организация делает все возможное для создания обществ обучения и развития культуры, пожизненного обучения своего персонала:

• гарантирует каждому представителю коллектива обеспечение льготными ресурсами и возможностями для постоянного индивидуального развития на предприятии;

• создает возможности для коллективной работы сотрудников в интересах более четкого понимания ситуации, развивает навыки принимать коллективные решения и действовать;

• поддерживает процессы развития приоритетов и общих взглядов на будущее развитие организации, а также процессы формирования ответственности за соблюдение этих приоритетов и достижение целей.

4. Обучающаяся организация активно действует для превращения индивидуального и группового обучения в обучение организационное:

• гарантирует свои вложения в обучение для достижения намеченных результатов, а также в разработку и реализацию планов на будущее обучение;

• оценивает обучение по его влиянию на корпоративную культуру, приоритеты и организационные ценности, по сложившимся структурам и другим изменениям;

• оценивает влияние результата обучения на стратегию предприятия и его позиции в деловом мире.

Таким образом, «обучающаяся организация» призвана поднять всех работников до одного уровня знаний и содействовать дальнейшему овладению знаниями как индивидуально, так и коллективно, путем организации непрекращающегося процесса обучения всего персонала.

Характерные особенности «обучения организации» заключаются в том, что обучение – это непрерывный процесс, наложенный на цикличность ее развития. Обычно новая организация вначале бывает гибкой, динамичной и творческой. Никаких преград, и информационные потоки легко проходят.

Таким образом, саморазвиваясь, организация создает все необходимые условия для повышения человеческого капитала и его наиболее эффективного и полного использования. В условиях жесткой конкуренции между организациями возникает такая мотивационная ситуация, которая побуждает работников в интересах повышения социального и экономического благосостояния использовать резервы личного времени и средств в улучшение образования для более полной реализации своих способностей, а предпринимателей всячески способствовать им в этом путем инвестирования больших средств в повышение квалификации персонала, обучению новым профессиям. В настоящее время творческие и производительные способности персонала оцениваются в сфере предпринимательства в качестве решающего ресурса для достижения стратегических целей.

Позитивная оценка мобильности в теории «человеческого капитала» взаимосвязана с важнейшей социально-экономической проблемой развития организационной культуры, касающейся гражданских прав и свобод личности в отношении использования человеком своих способностей и образовательного потенциала в качестве личной собственности.

Образование в XXI веке должно стать непрерывным и продолжаться в течение всего периода активной жизни человека. Образование должно стать общедоступным, не зависеть от местоположения обучающегося, реализовываться на его родном или английском языке.

Непрерывное обучение – последовательное углубление и расширение объема знаний, способствующих повышению мастерства человека в соответствии с требованиями научно-технического развития и совершенствования хозяйственного механизма, означает переход от концепции функциональной подготовки к концепции развития личности.

Развитие персонала самоорганизующейся организации призвано приводить к накоплению и непрерывному развитию человеческого потенциала, побуждая работников поддерживать, совершенствовать и модифицировать свои знания и навыки в течение всей трудовой жизни посредством профессионального обучения и повышения квалификации, самообразования и др. (см. рис. 8.2.3)

Когда у организации есть такая миссия, сотрудники ощущают сильную взаимосвязь друг с другом, которая мотивирует их совместное обучение. Под влиянием подобных вдохновляющих обстоятельств сотрудники с готовностью делятся своими знаниями с коллегами и соотносят личные цели с целями организации. Можно сказать, что обучающаяся организация возникает там, где обучение – это коллективный процесс, основанный одновременно на личных и коллективных целях (см. табл. 8.2.1).

В Южной Корее законодательно закреплено, что все фирмы, начиная с определенного размера, обязаны предоставлять своим служащим образовательные программы. Типичная крупная корейская промышленная группа в среднем инвестирует в год на образование 25 – 30 млн. долл.

В Германии высокая квалификация закладывается системой профессионального образования, чередующего теоретическую подготовку с работой на предприятии. Такой системой двойного (дуального) обучения, рассчитанной не менее чем на три года, в конце 80-х гг. XX века было охвачено около 60% всех

занятых рабочих в возрасте 25 – 34 лет и 52% в возрасте 45–54 лет. Это и есть широкая основа промышленного опыта германского общества, которое называют обществом, имеющим «промышленность мастеров»[8].

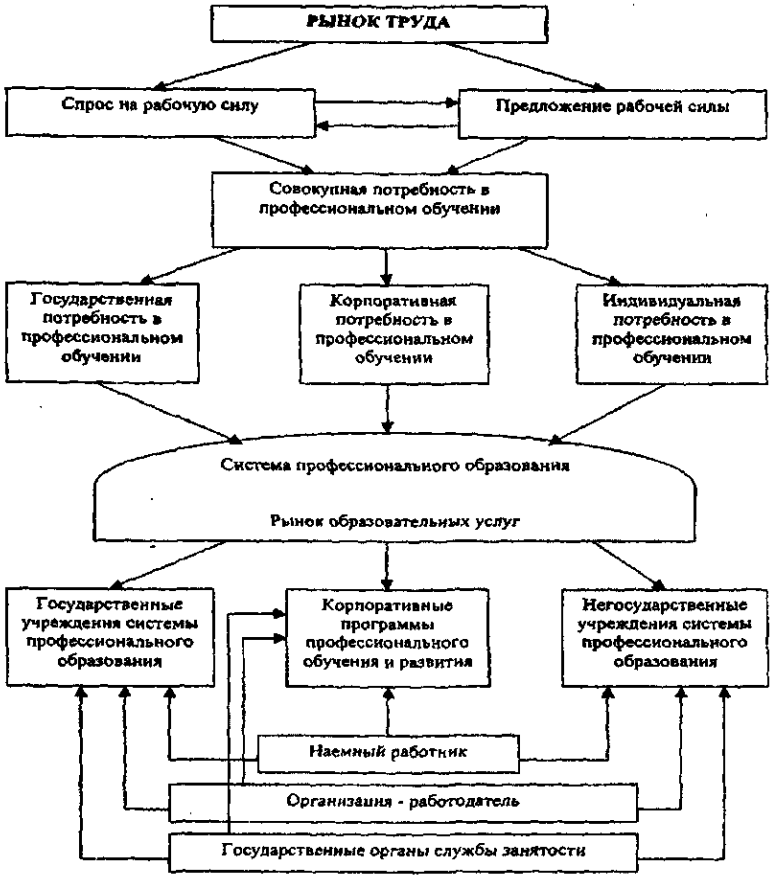


Рис. 8.2.3. Основные взаимосвязи потребности в образовании, рынка труда и системы профессионального образования

В действительности, особо благоприятная возможность стать обучающимися организациями есть у тех компании, сотрудники которых руководствуются принятой концепцией организационного развития (миссией и видением) и работают с полной отдачей, чтобы воплотить эту концепцию в жизнь.

[8] Экономика труда и социально-трудовые отношения. /Под ред.. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. – М., 1996. – С. 300–301.

Таблица 8.2.1.

Матрица для определения роли и воздействия профессиональной подготовки и развития персонала на работу компании

Деятельность по развитию персонала	Согласованность развития персонала с задачами компании	Отношение руководства к развитию персонала с финансовой точки зрения	Официальные ответственные за развитие персонала	Приверженцы задач и целей развития персонала	Цели и задачи развития персонала	Основной способ развития персонала
Является периферийной для деятельности компании	Ничтожно мала	Одна из издержек ведения бизнеса, которая при соответствующих обстоятельствах будет сокращена первой	Специалисты по развитию персонала/работники отдела кадров или какой-либо отдельный сотрудник, работающий на полную или полставки	Специальные сотрудники подразделения, официально ответственного за развитие персонала	Нет конкретной направленности, и каждый раз ставятся особые для данной ситуации цели	Обучение, официально основанное на теоретических знаниях, и / или перенимание навыков в процессе работы у более опытных сотрудников
Ориентирована на работу компании	Связана с текущими целями и задачами компании	Существенная статья расходов компании приводимая в последней строке финансового отчета	Специалисты или менеджеры	Менеджеры верхнего эшелона или линейные менеджеры, специалисты, в некоторой степени – работники вообще	Выполнение рабочего задания как отдельными сотрудниками, так и командами с целью улучшения текущей продуктивности и подготовки к конкретным изменениям в должностных обязанностях, системах и деятельности на рабочем месте	Систематическая организация внутренних мероприятий по обучению и связанных с рабочими заданиями внешних курсов, основанных как на теоретических знаниях, так и на практических навыках
Имеет стратегическую направлен-ность	Связана со стратегическими задачами как на корпоративном уровне, так и на уровне подразделений и дочерних компаний	Вложение, добавляющее ценность компании, существенное для ее будущего	Члены совета директоров, специалисты / менеджеры, команды и отдельные сотрудники	Все участвующие	Постоянное улучшение продуктивности труда и непрерывное развитие организации, команд и отдельных сотрудников. Создание климата, способствующего обучению и повышению квалификации по собственной инициативе	Плановое, основанное на перенимании опыта обучение для развития профессиональных навыков, знаний и отношения к работе, способствующее развитию навыков обучения

Важным моментом проводимой политики в промышленно развитых странах является не только развитие всех сторон профессионального обучения, но и налаживание контрактных связей между учебными заведениями и предприятиями. Это дает возможность сблизить сферу образования и сферу

бизнеса.

В этих условиях создается возможность получения и второго образования лицами, которые в середине карьеры решили поменять работу или рискуют ее потерять.

Так, во Франции правительство заключает с фирмами контракты сроком от 6 до 12 лет по найму выпускников средней школы, компенсируя стоимость их производственной подготовки от 30 до 100% минимальной заработной платы. Подобные мероприятия проводятся в Нидерландах, Великобритании, Швеции, Италии и других государствах.

В системе непрерывного образования выделяют следующие стадии обучения:

1. **Первичное обучение** – формирование знаний и навыков у сотрудников без специальности.

2. **Вторичное** обучение (переквалификация) – приспособление имеющейся профессиональной специализации сотрудника к изменившимся условиям технического базиса. Вторичное обучение имеет разновидности:

- переподготовку, которая организуется с целью освоения новых профессий высвободившимися сотрудниками, которые не могут быть использованы по имеющейся у них профессии;
- повышение квалификации – постоянное совершенствование квалификации сотрудников фирмы в рамках профессиональной специализации в процессе их обучения, направленного на постоянное развитие профессиональных знаний и навыков.

Таблица 8.2.2.

Доля стран в мировом экспорте образовательных услуг

Страна	Доля страны в мировом экспорте образовательных услуг, %
США	35
Великобритания	18
Германия	14
Франция	12
Япония	2
Прочие страны	19

Развитие концепции непрерывного образования, стремление реализовать ее на практике обострили в обществе проблему образования взрослых. Произошло радикальное изменение взглядов на образование взрослых и его роль в современном мире. Оно рассматривается сейчас как магистральный путь преодоления кризиса образовательной системы, формирования адекватной современному обществу системы образования. Превращение знаний в основной общественный капитал, возрастание выгод, связанных с получением знаний, заключается в том, что выгоды от него получает человек, который потребляет этот то-

вар, общество в целом и конкретные предприятия. Отсюда вытекают основания для смешанного финансирования образования.

По мере развития организации (от частного предпринимательства до ТНК) функция обучения, будучи присущей процессу руководства, сначала выносится во вне, потом обособляется, и, наконец, становится имманентным свойством организации, по отношению к ее внешней среде, к рынку.

Субъектами корпоративного обучения могут выступать индивидуумы, их группы, организации, социальные институты и административные органы. Взаимосвязи субъектов могут быть представлены в матричной форме.

Если профессиональное обучение направлено на достижение целей путем развития компетенций персонала, а организационное научение – на коррекцию целей и ценностей организации в соответствии с изменениями внешней среды, то корпоративное обучение направлено на изменение внешней среды путем обучения персонала, партнеров и потребителей.

Корпоративное обучение – процесс обучения персонала, партнеров и потребителей, осуществляемый представителями организации в ходе обслуживания клиентов, а также с помощью электронных систем обучения, распространения методической литературы и публикаций в СМИ.

Специфика понятия заключается в том, что оно интегрирует понятия «профессиональное обучение», «управление знаниями» и «организационное научение» и позволяет рассматривать персонал организации и саму организацию как активных субъектов, которые не только усваивают знания и опыт, но и распространяют их как внутри самой организации, так и за ее пределами (см. рис.8.2.4).



Рис. 8.2.4. Содержание понятия «корпоративное обучение»

Под системой корпоративного обучения (СКО) понимается комплекс взаимосвязанных процессов и структур, направленных на обеспечение стабильного организационного развития, путем усвоения, выработки, сохранения и трансляции корпоративных знаний, как сотрудниками, так и организацией в целом.

8.3. Управление знаниями – менеджмент знаний

Управление знаниями выступает как один из элементов концепции интеллектуального капитала организации.

Термин «менеджмент знаний» (knowledge management) или управление знаниями, в последние 10 лет стал широко использоваться в научной литературе и практике работы многих организаций[9].

Современная фирма – это производитель не столько товаров, сколько знаний. Это означает, что работники занимаются производством знаний, организации становятся обучающимися, а инновации – источником вновь созданной стоимости.

Теория организации, включающая в качестве составной части управление знаниями, исследует, каким образом организация, не затрачивая излишних усилий, может преобразовывать свои знания в товары и услуги, необходимые клиентам в настоящий момент и в будущем. Благодаря вниманию к управлению знаниями возрастает важность взаимоотношений между организацией и основными заинтересованными группами. Управление знаниями также дает возможность организации получить некоторое представление о будущих результатах деятельности. Эти факторы играют все более существенную роль в способности организации использовать ее знание как средство создания стоимости для клиентов. Для того чтобы увеличить поток знаний, который может быть преобразован в интеллектуальный капитал, возникла необходимость в совершенствовании коммуникаций внутри организации.

На смену Learning Company в зарубежном менеджменте незаметно пришла новая парадигма Knowledge Management.

Основной термин – chika – является производным от японских слов chi (знание) и kah (стоимость, ценность). Через десять лет на английский он переведен как «knowledge-value», что соответствует понятию «ценность, воплощенная в знании, порождаемая знанием». Но, термин «knowledge-value revolution» не в полной мере совпадает с оригинальным понятием «chika kakumei»; при этом невозможно предложить сколь либо удовлетворительного перевода данной конструкции на русский язык, где она звучит как «стоимость, создаваемая знанием»[10]. Говоря о knowledge-value revolution, надо иметь в виду, что в современных условиях традиционные факторы производства уже не определяют ту ценность, которую потребители признают за тем или иным продуктом; именно это обстоятельство и является одним из наиболее фундаментальных сдвигов,

---

[9] В работе оба термина (менеджмент знаний и управление знаниями) используются как синонимы.

[10] См.: Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием, или История будущего // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология. / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 337-371.

происходящих в современной экономике, опирающейся на достижения Интернета, Интранета и других компьютерных технологий.

Смысл термина **«работник, создающий знание»** – это неразрывная связь работы с нашей способностью учиться. Для такого работника просто **«исполнение работы»** – это трата времени, если в процессе не развивается его ноу-хау. Старое определение работы гласит, что вы берете то, что знаете, и используете это для получения результатов ради прибыли, новое – что работа – это процесс развития способностей в процессе получения результатов, что позволяет добиваться лучших результатов в будущем.

П. Друкер еще в 50-е гг. обосновал общественное значение работников знаний. Отдавая им ведущую роль, он выделяет два главных специфических свойства работника знаний.

Первое заключается в том, что работник знаний отличается от всех остальных участников трудового процесса тем, что сам, причем безраздельно, владеет своими собственными «средствами производства»: неразрывно принадлежащими ему интеллектом, памятью, знаниями, инициативой, личным опытом. Такое знание обычно называют скрытым. Это создает владельцам предприятий немалые сложности. Они озабочены тем, как и каким образом отчуждать эти скрытые знания и превращать их в явные, зафиксированные и перенесенные на те или иные типы носителей и документы. Возникает опасность что работник, уходя из компании, уносит с собой свои неотчужденные знания. Значит, чтобы избежать утечки мозгов, следует привязывать работника к своему предприятию, например, превращая его в совладельца. Сделать скрытое знание явным – одна из основных функций управления интеллектуальным капиталом.

Вторая особенность работника знаний, по мнению Друкера, заключается в том, что он, вне зависимости от квалификации, является винтиком производственного процесса и может эффективно работать только в составе коллектива. Работник знаний – вовсе не ученый-одиночка, не уникальный творец, это обычный соучастник общего корпоративного дела, продуктом которого являются знания. Отсюда следует очевидная необходимость в создании технологического обеспечения данной категории работников средствами связи, коммуникации, доступа к источникам информации, подобного обеспечению станками и инструментами индустриальных работников.

Работник знаний (в сфере знаний), в отличие от работника индустриальной эпохи действует в соответствии с принципами:

- ответственности за эффективность, так как его работа нуждается в определенной автономности;
- инновационности, как неотъемлемой части задания работника, действующего в знаниеемком производстве;
- работа (задание) включает в себя собственное обучение и обучение других;
- измерения результата не столько количественными показателями, сколько качественными;
- работник в знаниеемком производстве – это активы, а не затраты.

Концепция общества знания, за которую выступает ООН, не ограничена только доступом к технологиям и науке. До тех пор, пока люди во всех странах

неспособны критически оценивать информацию, пока они не могут анализировать информацию, сортировать ее и включать элементы, их интересующие, в собственную базу знаний, информация будет представлять массу неопределенных данных. Люди должны научиться владеть информацией, чтобы информация не овладела ими.

Управление знаниями – это новое осмысление известных технологий управления, применяемых в современных условиях, комбинация отдельных и новых аспектов управления персоналом, инновационного и коммуникационного менеджмента, организационного развития, образования команд, теории систем, а также использования новых информационных технологий в управлении организациями. Другими словами управление знаниями – сплав и взаимодействие различных дисциплин, разнообразных подходов и концепций. Близкими концепциями являются: реинжиниринг, обучающиеся организации, интеллектуальный человеческий капитал, информационные технологии. Важнейшей частью управления знаниями выступают технологии распространения, адаптации, конвертации и использования знаний и передового опыта, которые тесно переплетены с эмоциями, принципами приверженностью и др.

Главная цель управления знаниями – это создание новых и более мощных конкурентных преимуществ (см. рис. 8.3.1). В индустриальной экономике компания могла преуспевать, нанимая людей с ноу-хау для выполнения некоторых функций. Это становится все менее и менее верным. Успеха смогут добиться только компании, научившиеся развивать способности своего персонала.

Преимущества знаний	Промежуточные преимущества	Организационные преимущества
Доступ к лучшим самым последним идеям	Свои новаторские подходы, новые идеи	Лучшие/более быстрые инновации
Более быстрый доступ к знаниям	Ускоренное принятие решений	Оптимизация обслуживания клиентов
Лучший обмен опытом	Новые сотрудники более эффективны	Уменьшение потерь знаний
Четкое представление о том, кто чем занимается	Минимизация повторений в изобретениях	Продуктивность/производительность труда

Рис. 8.3.1. Преимущества, возникающие в связи с развитием управления знаниями

Исходя из этой цели **управление знаниями** можно определить как искусство создавать стоимость из нематериальных активов организации, как целенаправленный процесс конвертации знаний в стоимость, неотъемлемая часть менеджмента любой организации, требующая изменений в образе мысли многих менеджеров и отхода от многих устаревших, ортодоксальных подходов.

Управление знаниями (менеджмент знаний) – это систематический процесс, в ходе которого организация генерирует знания, накапливает их и использует в интересах получения коммерческих (конкурентных) преимуществ. Другими словами, **менеджмент знаний** – это процесс, посредством которого орга-

низации создают новую стоимость, используя свои интеллектуально-коммуникационные структуры.

Данный процесс подразделяется на:

• **организационное обучение**, когда организация получает знания и/или информацию;

• **формирование знаний,** когда «сырая» информация трансформируется в знания, необходимые для разрешения коммерческих проблем;

• **дистрибуцию знаний**, когда коллективный интеллект становится доступным для каждого члена организации;

• **координацию знаний** – т.е. приведение знаний в документальную или формализованную систему, с тем, чтобы локальные знания и зачастую замалчивающиеся знания стали понятными и доступными для широкого распространения. Делая существующие знания широкодоступными в организации, можно прийти как к инновациям, так и к повторениям: отдельные личности, впервые получившие доступ к существующим знаниям, могут создать новые комбинации идей.

Управление знаниями решает **две основные задачи.**

Первая – повышение эффективности, использование знаний для роста производительности путем снижения затрат. Эта задача получила название *«сделай, как надо»* или *«знания для применения»;* она подразумевает создание технологической инфраструктуры для передачи определенных знаний.

Вторая – использование инноваций, создание новых продуктов и услуг, новых предприятий и бизнес-процессов называется *«придумай сам»,* или *«знания для исследования»* и предполагает совместное использование инновационных знаний через коммуникацию людей, долгое время работающих вместе.

Управление знаниями организации заключается в создании условий для получения необходимых новых знаний. Для этого используются следующие основные способы:

покупка знаний: наем на работу новых сотрудников, обладающих знаниями и опытом; образование партнерства; перенос какой-либо функции из другой организации в данную структуру;

аренда знания: наем на работу консультантов; получение помощи от клиентов, поставщиков, потребителей, научных учреждений и профессиональных ассоциаций; привлечение других организаций на субконтрактной основе; знания о потребителях повышают результативность отношений с ними, а знания, полученные совместно с потребителем, открывают дорогу для большего числа нововведений, продуктов и услуг более высокого качества;

развитие знаний: учеба работников на стороне; разработка и предоставление обучающих программ внутри организации; приглашение инструкторов со стороны для обучения внутри организации; распространение уже имеющихся знаний внутри организации.

Точкой измерения развития организации и ее персонала становится уровень исполнения данного вида работ (деятельности) другой организацией (см. рис. 8.3.2).

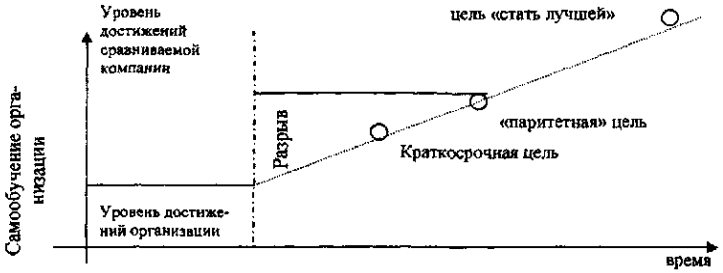


Рис. 8.3.2. Цели управления знаниями

Для достижения этой цели сначала необходимо определить, в чем причина существующего разрыва между организациями. Следующий шаг -определение сути реального процесса, лежащего за этим. Затем устанавливается «паритетная» цель достичь такого же уровня и т. д.

Управление знаниями за непродолжительное время прошло три этапа своего становления и развития.

Первый этап – технологический. Он связан с информационными технологиями и Интернетом. Компании пришли к осознанию того, что современные информационные технологии дают новые возможности для бизнеса и позволяют осуществлять управление на новом более высоком качественном уровне.

Второй этап связан с человеческими ресурсами. Нельзя более следовать принципу «создадим технологию, а кадры придут сами». Используя даже самые современные технологии и получая самую полную информацию, нельзя многого добиться без учета человеческих отношений, без внимания к тому, как стимулируются и вознаграждаются кадры, которые работают с современными технологиями. Вместе с тем, доступность знаний, обеспеченная современными информационными технологиями, меняет природу отношений между специалистом и непрофессионалом, между организацией и работником.

Третий, современный этап – этап соединения кадров и технологий. На этом этапе важно, чтобы работники поняли, чего они хотят добиться от технологий и как следует использовать накопленные базы данных.

Менеджмент знаний – это работа с каждым видом интеллектуального капитала в отдельности и в то же время со всеми его видами одновременно, обеспечивающая необходимую комбинацию человеческого, организационного и потребительского капитала.

Управление знаниями ориентировано на единый интегрирующий подход к использованию новых управленческих, маркетинговых и информационных технологий, инновационной активности и творчества людей применительно к постоянно меняющейся внешней среде. Оно предусматривает синергетическую связь между технологическими и поведенческими аспектами в управлении и отражает взаимосвязь между явным и неявным знанием.

Явное эксплицитное знание – это знание, которое может быть выражено в виде слов и цифр, которое может передаваться в форме данных, формул,

принципов и пр., то есть в формализованном виде на соответствующих носителях. Явное знание не зависит от индивидуума. Оно является теоретическим по своей природе и основано на алгоритмах, теориях, системах уравнений, методических руководствах, схемах и других источниках. Чаще всего этот вид знания заложен в системы управленческой информации и технические системы, организационные процессы.

Неявное тацитное знание – это то знание, которое невозможно формализовать. Оно может существовать лишь вместе с его обладателем – конкретным человеком или группой лиц, что делает затруднительным его передачу от одного человека другому. Оно связано с интуицией, прозрением, догадками, идеалами, ценностями конкретного человека и хранится в его памяти. Этот вид знаний – основа индивидуальных действий и опыта.

Умение – практически применяемые знания, они определяют как делать и являются переходной стадией к навыкам. Третья сфера, которая формирует навыки – это желание.

Навыки отличаются от знаний тем, что, также как и умения, имеют прикладной, практический характер. Навыки вырабатываются сотрудниками в ходе работы, либо моделирования практической деятельности, например, во время тренингов.

Навыки отличаются от умений тем, что они отработаны и закреплены, поэтому выполняются автоматически, являются устойчивыми. Они выступают как определенная модель поведения, которая, повторяясь, становится частью натуры человека.

Наделение работника навыками, необходимыми для реализации желаемой модели поведения, осуществляется академическими учебными заведениями, институтами повышения квалификации, различными учебными центрами и тренинговыми компаниями. Создание навыка требует работы во всех трех направлениях. Работая над расширением области знаний, совершенствуя умения и развивая свои желания, можно добиться нового, более высокого уровня персональной и межличностной эффективности.

Выделяются два аспекта управления личными знаниями:

Во-первых, если мы хотим быть эффективными, достигать поставленных целей, наконец, просто быть счастливыми. Кроме того, только управляя своими знаниями, мы можем реально оценить свою компетентность и повысить самооценку.

Во-вторых, на личных знаниях базируются и знания организации – ее успех зависит от того, сможет ли она использовать индивидуальные знания сотрудников. Без личностного аспекта, без самой личности весь интеллектуальный багаж компании превращается в данные и информацию.

Личные знания – это совокупность навыков, умений, природных способностей и возможностей человека, его личностные особенности, способы взаимодействия с окружающим миром, его деловые и личные коммуникации, которые он может использовать для достижения своих целей.

Для управления своими знаниями человеку необходимы следующие качества и навыки:

• стремление к постоянному совершенствованию;

• «информационная грамотность» – понимание, какая информация нужна, где и как ее искать;

• организационные навыки – с целью структурирования и организации информационных потоков;

• навыки коммуникации – новые знания создаются только в диалогах.

Изучение работы по управлению знаниями в организациях позволяет сделать выводы о том, что:

Во-первых, рацпредложения это только часть интеллектуального капитала организации и само понятие «управление знаниями» рассматривается фирмами гораздо шире и призвано превратить уже структурированную часть знаний в доступный через интранет-сеть интеллектуальный резерв для всех сотрудников организации.

Во-вторых, дальнейшее развитие этой работы требует под новым углом зрения обобщить накопленные в России наработки по созданию и функционированию системы «изучения, обобщения и распространения передового опыта управления трудом».

В-третьих, очень важно создать в организациях такую атмосферу, чтобы люди сами с радостью делились своими знаниями.

Таким образом, управление знаниями охватывает любую деятельность, методы ее осуществления, стиль управления этой деятельностью и в некоторых случаях вопросы культуры деятельности. Процесс управления знаниями включает в себя обнаружение объектов, требующих развития, оценку необходимого уровня и развития, обучение улучшения процесса, поиск наилучшей практики в этом вопросе, наблюдение и анализ того, почему эта практика является лучшей, и того, как можно улучшить собственную практику.

8.4. Социально-экономические последствия неблагоприятных условий труда и меры по их гуманизации

Трудовой процесс как категория социально-экономических отношений подвергается воздействию условий труда, то есть влиянию производственной среды на носителя рабочей силы непосредственно в процессе труда. Состояние условий труда оказывает существенное влияние на потребление рабочей силы и процесс ее воспроизводства, а также на степень профессионального риска в процессе труда. Проблема обеспечения благоприятных условий труда для работников является одной из самых актуальных в системе социально-трудовых отношений.

Другим свойством трудового процесса является то, что он в то же время представляет собой процесс проявления жизнедеятельности человеческого организма с присущими ему физиологическими и психическими функциями. В процессе труда происходит реализация физических и духовных свойств личности, ее способности превращать вещества природы в потребительные стоимости. Таким образом, трудовой процесс представляет собой потребление (использование) рабочей силы, во время которого происходит взаимодействие ме-

жду человеком и природой. Восстановление физических и духовных затрат требует принятия каких-то мер (снятие напряжения, чередование труда и отдыха и др.) как во время трудового процесса, так и после его завершения. Иначе говоря, охрана труда, уменьшение воздействия производственных и внешних факторов на человека осуществляется на всех фазах воспроизводства рабочей силы:

– на фазе формирования и восстановления рабочей силы работниками усваиваются знания и навыки безопасности в процессе труда, осуществляются при необходимости реабилитационные мероприятия;

– на фазе распределения рабочей силы происходит профессиональная ориентация работника и при необходимости профессиональный отбор для работ и профессий, предъявляющих повышенные требования к обеспечению безопасности труда;

– на фазе обмена (купли-продажи) рабочей силы работодатель обязан информировать наемного работника о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, а в случаях необходимости устанавливаются компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда;

– на фазе потребления (использования рабочей силы осуществляется весь комплекс мероприятий по обеспечению безопасности труда на рабочем месте в соответствии с санитарно-гигиеническими и эргономическими нормами и требованиями, другими нормативными правовыми актами по охране труда.

Таким образом, охрана труда оказывает влияние на процесс воспроизводства рабочей силы, обеспечивает сохранение и развитие трудового потенциала и социальную защиту людей труда от профессионального риска.

Во многих литературных источниках применяется классификация факторов, воздействующих на формирование условий труда, разработанных в свое время НИИ труда. Исходной методологической основой такой классификации является то, что место условий труда в системе социально-трудовых отношений определяется непосредственным воздействием на их формирование и изменение производительных сил и производственных отношений. Исходя из этого методологического положения, выделены четыре большие группы факторов, которые выступают как причины формирования и изменения условий труда.

1. Социальные и экономические, то есть такие факторы, действие которых определяет как характер самого труда, так и его условий и обусловлено господствующими в обществе производственными отношениями. Эта группа состоит из: нормативного законодательного государственного регулирования условий и охраны труда (продолжительность рабочего времени и режимы работы, санитарные нормы и требования, система государственного и общественного контроля за соблюдением действующих законов, норм, требований и правил в области условий и охраны труда и другие); социальных факторов, влияющих на отношение работников к труду и его условиям, применяемых компенсаций за работы, которые связаны с неблагоприятными воздействиями. К этой группе факторов, влияющих на формирование условий труда, относятся и различные формы общественного действия с целью создания здоровых и безопасных условий труда (участие профсоюзов, инициатива новаторов, внедряющих достижения науки и техники с целью улучшения условий труда).

2. Технические и организационные факторы, которые оказывают непосредственное воздействие на формирование материально-вещественных элементов условий труда на рабочих местах, участках, цехах и в целом на предприятии. Действие этих факторов отражает научно-технический прогресс во всем многообразии его влияния на технику, технологию и организационные формы производства и труда.

К этой группе относятся средства труда (производственные здания и сооружения, в том числе, различные санитарно-технические и санитарно-бытовые устройства, технологическое оборудование, инструменты, приспособления, в том числе средства, обеспечивающие техническую безопасность труда и др.); предметы труда и его продукты (сырье, материалы, заготовки, полуфабрикаты, готовые изделия); технологические процессы (физические, механические, химические и биологические воздействия на обрабатываемые предметы труда, способы их транспортировки и хранения и т.д.); организационные формы производства, труда и управления (уровень специализации производства, его масштабы и массовость, сменность работы предприятия, прерывность и непрерывность производства); формы разделения и кооперации труда, его приемы и методы, применяемые режимы труда и отдыха, организация обслуживания рабочего места, организационная структура управления предприятием и другие.

3. Природно-климатические факторы, которые имеют особое значение при формировании условий труда для сельскохозяйственного производства, добывающей промышленности, транспорта, строительства, а также ряда профессий: геологов, моряков, полярных исследований и др.

Эту группу составляют: географические факторы (климатические зоны, высота над уровнем моря, погодные условия); геологические (характер полезных ископаемых, способы их добычи); биологические (особенности растительного и животного мира, наличие контакта работников с различными животными, растениями, микроорганизмами и продуктами их жизнедеятельности).

4. Социально-психологические факторы, обусловленные характером и особенностями взаимоотношений людей и их групп в трудовой деятельности, личными и групповыми ценностями в сфере труда, системой информации и коммуникаций в организации. Сюда относятся психологический климат в коллективе, соподчиненные отношения между руководителем и наемными работниками, возможности развития личности, продвижение по службе, формы стимулирования и поощрения работников, социальное партнерство, профессиональный рост и др. (рис. 8.4.1).

Сформировавшиеся под воздействием разнообразных факторов условия труда представляют собой совокупность элементов, воздействующих в свою очередь на работающего человека.

Здесь требуется некоторое уточнение в терминологии. Слово «фактор» означает причину, движущую силу какого-либо процесса, явления, определяющую его характер или отдельные его черты. Во всех научных исследованиях и литературных источниках элементы, образующие условия труда, называются их факторами. Если исходить из общепризнанного понятия слова фактор, то такое

его применение будет не совсем точным, ибо речь идет о составляющих условия труда, а не о причинах их формирования.



Рис. 8.4.1. Факторы условий труда

Вместе с тем, если рассматривать элементы составляющие условия труда с точки зрения их влияния на человека, благоприятного или неблагоприятного воздействия на его работоспособность, здоровье, настроение и в целом на развитие личности, то они, то есть элементы условий труда, выступают как факторы, воздействующие на потребление (расходование) и восстановление рабочей силы, которая представляет совокупность физических и духовных свойств человеческой личности. Именно поэтому в литературе и официальных документах элементы условий труда трактуются как факторы.

Под воздействием перечисленных выше групп факторов формируется производственная обстановка или совокупность условий труда:

- санитарно-гигиенические, определяющие внешнюю предметную среду (микроклимат, чистота воздушной среды, шум, освещенность, вибрация и др.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве (пункты питания, душевые, комнаты отдыха, уборка помещений и др.);
- психофизиологические, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, размерами нагрузки на двигательный аппарат, нервную систему, психику работника (тяжесть труда, монотонность операций и др.);
- условия безопасности труда, обусловленные состоянием техники безопасности и характеризующие риск получения травм;

• эстетические условия, воздействие которых формирует эмоциональный настрой и отношение к труду с точки зрения художественного восприятия окружающей среды;

• социально-психологические условия, характеризующиеся взаимоотношениями в трудовом коллективе, психологической совместимостью его членов, стилем руководства и др.

Как правило, при изучении и анализе тех или иных явлений и процессов стараются выявить и охарактеризовать положительные и отрицательные стороны, что-то отнести к плюсам, а что-то к минусам. Опираясь на результаты таких анализов исследователи делают соответствующие выводы, выявляют причины и следствия негативных сторон того или иного процесса, ищут способы, разрабатывают конкретные меры для устранения или уменьшения их воздействия на процесс. Однако при исследовании условий труда во многих литературных источниках делают упор только на негативную их сторону при характеристике влияния на работающего человека. Так, например, в журнале «Гигиена и санитария» в свое время была дана классификация факторов условий труда, воздействующих на человека, согласно которой все четыре класса условий труда были причислены к «вредностям».[11] Такая же трактовка условий труда встречается в одной монографии «По отношению к труду условия его протекания являются внешними явлениями, внутренне не присущими трудовой деятельности человека, хотя и связанные с нею. Они характеризуют не труд, а производственную среду, в которой он протекает».[12]

На самом деле необходимо различать условия труда по таким категориям как вредные, исключительно или чрезвычайно вредные, неблагоприятные и благоприятные. Одни могут оказать отрицательное, а другие положительное влияние на трудоспособность человека, что видно из таблицы 8.4.1.

Таким образом, проблема формирования благоприятной производственной среды, защиты прав работника на здоровье и безопасные условия труда становится одной из важнейших в сфере социально-трудовых отношений. Заниматься решением этих проблем необходимо постоянно и целенаправленно, ибо ожидать, что везде и всюду будут налажены достойные условия в области трудовой деятельности, не приходится.

В зависимости от баланса организма человека и окружающей его среды могут возникнуть благоприятные и неблагоприятные условия труда.

Благоприятными можно считать условия, при которых совокупность образующих их элементов не только не оказывает отрицательного влияния на организм человека, а напротив, способствует его духовному и физическому развитию, повышению интереса к работе, большей удовлетворенности трудом, развитию творческих способностей.

Неблагоприятными условия труда считаются в том случае, если совокупность образующих их элементов может вызвать у работника глубокое утомление, плохое самочувствие или даже болезненное состояние, отрицательно по-

[11] Гигиена и санитария. 1964, №11.

[12] Белкин В.Н. Повышение экономической и социальной эффективности труда. – М.: Экономика, 1980. – С.187.

влиять на отношение человека к своей профессии, удовлетворенность работой, явиться причиной профессиональных, производственно обусловленных заболеваний, травм, инвалидности, текучести рабочей силы.

Таблица 8.4.1.

Экономические и социальные последствия состояния условий труда на трудовую деятельность человека и социально-экономическую сферу

Условия труда	Влияние на работника и экономику	Условия труда	Влияние на работника и экономику
Неблагоприятные условия: тяжесть и напряженность труда; пожаробезопасность; монотонность; шум, вибрация.	опасность различных заболеваний; снижение работоспособности; снижение производительности труда; рост несчастных случаев; нервные напряжения.	**Благоприятные условия:** нормальная интенсивность труда; использование автоматических устройств.	сохранение здоровья; улучшение настроения; увеличение трудоспособности; улучшение использования рабочего времени
Вредные и опасные условия: присутствие едких, ядовитых, взрывоопасных веществ; наличие микроорганизмов, бактерий; радиация.	острое и хроническое отравление; инфекционные, опухолевые заболевания; травмы и увечья; рост компенсационных расходов; текучесть кадров; сокращение прибыли предприятия; снижение ВВП.	**Комфортные условия:** полная техника безопасности; кондиционирование; эстетика и дизайн помещений.	улучшение психологической обстановки; рост творческих возможностей; рост производства и доходов предприятия; рост ВВП; удовлетворенность трудом.

Предпосылкой организации работы по созданию благоприятных условий труда является объективная оценка их фактического состояния. При этом наряду с анализом и оценкой отдельных факторов, влияющих на формирование условий труда, важно выразить все многообразие воздействия производственной среды с помощью единого, интегрального показателя.

Количественная и качественная оценка совокупного воздействия всех факторов производственной среды на работоспособность, здоровье и жизнедеятельность человека находит выражение в показателе *тяжести труда.* Это понятие применимо как к физическому, так и к умственному труду. Под воздействием условий труда формируются три основных функциональных состояния организма: нормальное, пограничное (между нормой и патологией) и патологическое. Каждое состояние имеет собственные отличительные признаки, и от того, в каком из них находится организм человека, зависят результаты его трудовой деятельности и здоровье.

Указанные признаки служат физиологической шкалой тяжести работ, а все работы, согласно медико-физиологической классификации разделены на шесть категорий тяжести.

Влияние каждого показателя учитывается на конкретном рабочем месте при его паспортизации и аттестации, а изменение условий труда по результатам

проведенных мероприятий оценивается на основе «интегрального коэффициента». Степень благоприятности условий труда для человека характеризуется широким диапазоном – от самых хороших, комфортных условий до самых плохих, рискованных (рис.8.4.2).

Категории тяжести труда					
1	2	3	4	5	6
Комфортные Условия труда	←			Ближе к риску	Рискованные условия труда

Рис. 8.4.2. Диапазон «тяжести труда»

Комфортными считаются условия труда, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к 1-й категории тяжести, по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда не содержит отклонений от установленных ПДК и ПДУ, по эстетическим критериям отвечает современным требованиям и рекомендациям, по социально-психологическим критериям создана благоприятная атмосфера среди работающих, обеспечивающая соблюдение техники безопасности и охраны труда.

Может возникнуть вопрос: зачем работнику на рабочем месте нужен комфорт? Не слишком ли много? Нет, не много, он также необходим в зоне трудового процесса, как и в любой другой сфере жизнедеятельности человека. Словари подсказывают: комфорт (англ.comfort) – это бытовые удобства, благоустроенность и уют жилищ, общественных учреждений и т.п.; зона комфорта – оптимальная для организма человека сочетание температуры, влажности, скорости, движения воздуха и воздействия тепла при выполнении физической работы.

Комфорт не означает роскошь. Роскошь – порок, уродливость, неестественное уклонение человека за пределы естественных потребностей. Комфорт есть разумное, выработанное до строгости и тонкости удовлетворения этих потребностей. Для роскоши нужны богатства, а комфорт доступен при обыкновенных средствах. Роскошь старается, чтоб у меня было то, что не можете иметь вы, комфорт, напротив, требует, чтоб я у вас нашел то, что привык видеть у себя.

Рискованными являются условия труда, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к 6-й категории тяжести, по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда имеет значительные отклонения от установленных ПДК и ПДУ (например, шум 70-120 дБ) по многим элементам, не уделяется внимание использованию эстетических факторов, не соблюдаются требования ОТ и ТБ, люди работают в условиях постоянного риска утраты трудоспособности и здоровья.

Таким образом, интегральная оценка условий труда в каждом конкретном случае основана на определении реального соотношения содержащихся в них элементов комфорта и риска.

Первая категория — работы, выполняемые в условиях, близких к физиологическому комфорту. При этом умственные, физические и нервно-эмоциональные нагрузки полностью соответствуют физиологическим возможностям человека. У практически здоровых людей такие условия повышают тренированность организма и его работоспособность. Утомление в конце рабочего

дня незначительно. В течение всего трудового периода жизни у человека сохраняются высокая работоспособность и здоровье.

Вторая категория — работы, выполняемые в благоприятных условиях. Они также не вызывают сколько-нибудь существенных изменений психофизических функций. По окончании трудового процесса у людей, не имеющих медицинских противопоказаний к таким работам, не возникает значительного утомления. Работоспособность не нарушается, отклонений в состоянии здоровья, связанных с профессией, не наблюдается в течение всего периода трудовой деятельности.

Третья категория — трудовые процессы, протекающие в не вполне благоприятных условиях и сопровождающиеся повышенной мышечной, психической и нервно-эмоциональной нагрузкой. При этом у практически здоровых людей возникают реакции, характерные для пограничного состояния организма: снижаются показатели физиологических функций, особенно к концу работы, по сравнению с дорабочим уровнем; ухудшаются функциональные показатели в момент трудовых усилий, прежде всего, функции центральной нервной системы; затягивается восстановительный период и эффективным средством устранения подобных отрицательных сдвигов является разработка рациональных режимов труда и отдыха.

Четвертая категория — работы, протекающие в неблагоприятных условиях и вызывающие более глубокие пограничные (предпатологические) реакции в организме практически здоровых людей. Большинство физиологических показателей при этом ухудшается как в межоперационных интервалах, так и в момент трудового усилия. Изменяется соотношение периодов в динамике работоспособности и производительности труда. Повышается уровень общей заболеваемости, появляются производственно обусловленные заболевания, растет количество и тяжесть производственных травм. При наличии повышенного уровня воздействия опасных и вредных производственных факторов могут возникнуть и профессиональные заболевания. Необходимая работоспособность может поддерживаться только за счет перенапряжения механизмов, компенсирующих нарушения функций организма.

Пятая категория — работы, характеризующиеся наличием экстремальных условий труда, под воздействием которых в конце рабочего периода (смены, недели) формируются реакции, соответствующие патологическому функциональному состоянию организма у практически здоровых людей. У большинства работников такие реакции исчезают после достаточного и полноценного отдыха, но в силу различных причин они могут стабилизироваться и перейти в более или менее развитое заболевание. Поэтому для данной категории характерен высокий уровень производственно обусловленной и профессиональной заболеваемости. Одновременно у работающих значительно ухудшаются показатели работы, изменяются (нередко хаотично) кривые работоспособности и производительности труда.

Шестая категория — трудовые процессы, протекающие в особо неблагоприятных условиях, вызывающих быстрое развитие патологических реакций организма, нередко сопровождающихся тяжелыми функциональными нарушениями жизненно важных органов.

Категорию тяжести труда можно определить на основе интегральной оценки условий труда с помощью баллов, отражающих степень воздействия производственной среды на организм человека.

Карта условий труда на рабочем месте составляется на все типичные, сходные по условиям труда рабочие места. Она служит объективной основой для разработки организационно-технических, экономических, санитарно-гигиенических и других мероприятий по улучшению условий труда. Практика показывает, что в сборе материалов и заполнении карты должны участвовать специалисты отдела труда и заработной платы, охраны труда и техники безопасности, промышленно-санитарных лабораторий, медсанчасти.

Условия труда, соответствующие первой и второй категориям тяжести, должны служить эталоном при разработке мероприятий для тех участков производства, где сохраняются отдельные вредности или очаги опасности. Интегральная оценка тяжести труда позволяет определить также необходимость предоставления льгот и компенсаций, уменьшения или отказа в них при улучшении условий труда. Наибольший эффект (как социальный, так и экономический) мероприятия по улучшению условий труда дают тогда, когда они разрабатываются на основе аттестации рабочих мест и внедряются на стадии проектирования новых и реконструкции действующих предприятий, технологических процессов и производственного оборудования. Именно в этом случае создаются лучшие возможности для внедрения новейших достижений в области физиологии, психологии, гигиены труда и эргономики. Но как бы полно и всесторонне ни учитывались эти достижения при проектировании и строительстве предприятий, научный прогресс постоянно открывает все новые возможности для дальнейшего улучшения условий труда.

Поэтому необходимо постоянно стремится к совершенствованию условий труда, сокращению количества рабочих мест с неблагоприятными условиями труда и увеличению количества рабочих мест с комфортными условиями. Этот процесс представляет собой гуманизацию условий труда, то есть создание такой обстановки на рабочем месте, когда техника, технология, предметы труда, окружающая среда, максимально приспособлены к человеку в процессе труда, т.е. исключены элементы риска.

В современных условиях МОТ широко развернула движение за гуманизацию условий труда. Проблема гуманизации условий труда имеет многоаспектный характер, что отражает рис. 8.4.3.

Как видно из рисунка гуманизация условий труда состоит из четырех направлений:

1) гуманизация трудовых процессов и технологий. Суть данного направления заключается в обеспечении человеку удовлетворенности содержанием труда, применяемыми методами и используемой техникой, в содействии профессионально-квалификационному развитию персонала, а главное, в обеспечении безопасности труда и устранении негативного воздействия технологии и применяемого оборудования на окружающую среду;

2) оздоровление производственной (окружающей) среды, т.е. обеспечение обстановки, благоприятной для человека по основным санитарно-гигиеническим параметрам;

3) эстетизация внешнего оформления места работы. Влияние эстетических факторов условий труда в совокупности определяется критерием комфортности условий труда;

4) мотивация самоохраны труда, т.е. формирование у работников заинтересованного отношения к выполняемой работе. Для этого работникам необходимо давать определенные знания и прививать навыки по обеспечению безопасности и охраны труда.

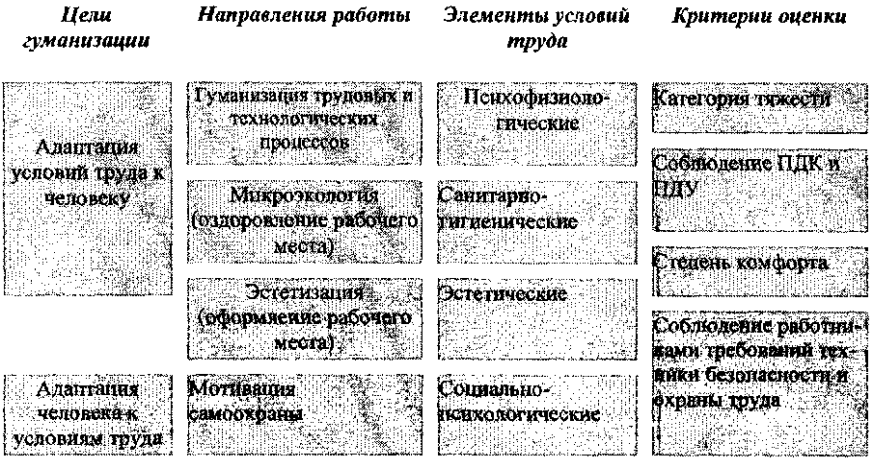


Рис. 8.4.3. Гуманизация условий труда

Вопрос гуманизации условий труда достаточно трудный, однако рынок должен расставить все по своим местам.

Во-первых, должна резко измениться цена рабочей силы. Работа, выполняемая в неблагоприятных условиях труда, должна оцениваться значительно выше, чем работа, выполняемая в нормальных условиях труда. Поскольку это экономически невыгодно трудовым коллективам и хозяйственникам, и прежде всего владельцам собственности, они будут искать реальные пути коренного улучшения условий труда, отказавшись от покупок и использования трудозатратной техники и технологии.

Во-вторых, люди изменят отношение к своему здоровью, т.е. не будут соглашаться работать в условиях, представляющих опасность для их здоровья и жизни. Вместо помыслов получить прибавку за труд в виде компенсаций за неблагоприятные условия труда, работники будут стремиться повысить свою квалификацию и применить свои физические и творческие способности на более интересной и более высокооплачиваемой работе. Возможности заполнить рабочие места с неблагоприятными условиями труда будут ограничены. Без реше-

ния проблемы коренного улучшения условий труда такие производства просто не смогут функционировать.

В-третьих, необходимо сформировать новую систему управления условиями труда, адекватную рыночным отношениям, включающую механизм усиленного правового и экономического регулирования всех субъектов социально-трудовой сферы.

В-четвертых, на предприятиях (в организациях), основанных на различных организационно-правовых формах собственности, следует создать систему стимулирования улучшения условий труда.

Таким образом, гуманизация условий труда означает создание благоприятных условий труда в самом широком смысле слова. Сегодня на большинстве предприятий требуются действенные меры по улучшению условий труда, преимущественно меры социотехнологического характера, взамен существующих компенсационных выплат.

Контрольные вопросы по главе VIII:

1. Дайте понятие и раскройте структуру интеллектуального капитала.
2. Как взаимодействуют между собой элементы интеллектуального капитала.
3. Какие проблемы с введением управления знаниями возникают у специалистов в области информационных технологий?
4. Какой следующий шаг необходим организации для того, чтобы повысить отдачу от управления знаниями?
5. Чем характеризуется труд в условиях информационного общества.
6. «Обучающиеся организации – это несбыточная мечта». Объясните, почему вы согласны или не согласны с этим утверждением.
7. Развитие персонала должно, на Ваш взгляд, предшествовать изменениям в организации или следовать за ними?
8. Опишите целесообразную для Вашей организации систему корпоративного обучения.
9. Укажите несколько способов совмещения повседневной деятельности сотрудника с обучением.
10. Каковы, на Ваш взгляд, основные отличия в системе обучения персонала в развивающейся организации?
11. Чем обучаемость организации отличается от обучаемости ее отдельных членов?
12. По каким параметрам отличаются обучение и развитие персонала?
13. Что такое «образовательная сеть» и чем она характеризуется?
14. Чем характеризуется система образования в XXI веке?
15. В чем отличие знаний от информации?
16. Можно ли объединить преимущества моделей «Указателя» и «Сокровищницы» в единой системе управления знаниями?
17. Какая польза рядовому сотруднику от введения системы управления знаниями?

18. Представляет ли менеджмент качества угрозу для управления знаниями или открывает новые возможности?

19. Какие знания могут носить наименование цельных?

20. Почему отдельные работники не желают делиться с коллегами своими знаниями?

21. В чем компьютерные технологии могут помочь росту эффективности организации?

22. Какие проблемы возникают в организации с введением управления знаниями.

23. Что необходимо для осуществления управления знаниями в организации.

24. Охарактеризуете рынок образовательных услуг и его состояние в России.

25. Как воздействует система образования на рынок интеллектуального труда?

26. Какие требования предъявляет информационное общество к качеству человеческих ресурсов?

27. В чем суть непрерывного образования? Какие этапы оно включает?

ГЛАВА IX. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

9.1. Понятие производительности и эффективности труда

Понятие и проблемы производительности труда тесно связаны с понятиями «экономический рост», «эффективность производства», «эффективность деятельности» и «эффективность труда».

Концептуальное понятие эффективности (Э) составляет соотношение полезного результата (что произвела и реализовала для других субъектов рыночного пространства организация) в сравнении с затраченными ресурсами

$$Э = Результат / Затраты$$

Эффективность — наиболее общая характеристика, сравнительно показывающая результативность использования организационной системой одного или нескольких факторов при производстве и реализации продукции или услуг: степень использования ресурсов; целесообразность системы управления и организационной структуры; социальные взаимоотношения в коллективе и др. На рисунке дается общее представление об эффективности (производительности) труда.

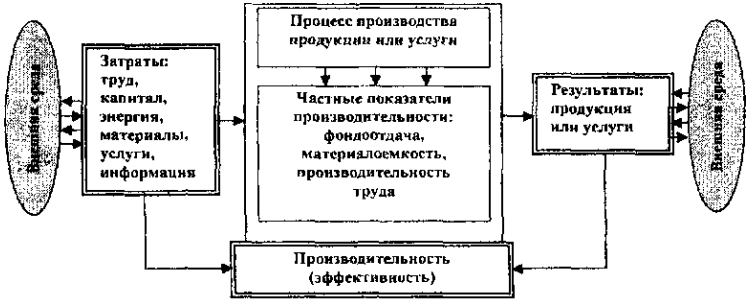


Рис. 9.1.1. Общее представление об эффективности

Для многих предпринимателей проблема эффективности связана с прибыльностью компании. На первый взгляд, она основной критерий эффективности. Однако прибыль — это только один из показателей результативности деятельности, который нельзя считать универсальным.

Эффективность — это состояние организационной системы, которое может быть оценено в конкретное время с помощью различных критериев, отражающих экономические и социальные полезные результаты.

Определение критериев результативности организационных систем — процесс динамический, связанный как с удовлетворением качественно разнообразных и все возрастающих потребностей общества, так и с развитием всех факторов производства.

Повышению эффективности деятельности организации и общественного производства посвящено много работ российских и западных ученых. Однако

единой точки зрения среди ученых нет. Некоторые из них считают необходимым использовать один обобщающий критерий, другие — систему показателей. Для российской реформируемой экономики вопросы о сущности, критериях и показателях эффективности сегодня весьма актуальны.

Представления о доминирующих факторах эффективности организационной системы, развивались на протяжении XX в. и прошли несколько этапов — от производительности труда к продуктивности, качеству, а затем развитию, совершенствованию и переменам самой системы. Это обусловлено технологическими изменениями в средствах производства, развитием научных представлений об организации, способах и методах управленческих решений, направленных на достижение поставленных целей.

В индустриальную эпоху основное внимание руководителей было обращено на затраты организаций и поиск путей их сокращения. В период начала — середины XX в., когда преобладал физический и механизированный труд, использовались идеи Ф. Тейлора как инструменты повышения производительности труда в целях повышения его эффективности.

С середины XX в. для оценки эффективности организации, когда в ряде развитых стран преобладающим стал машинный и автоматизированный труд, потребовались новые инструменты повышения эффективности, способные определять не только целесообразность труда человека, но и плодотворность использования оборудования, сырья, энергии и других факторов производства. Возникла система показателей, позволяющих оценить частную, многофакторную и совокупную производительность. Понятие «productivity» (продуктивность) стало использоваться в российской практике в двух значениях: как производительность в узком смысле при характеристике производительности труда, и в широком смысле как синоним эффективности.

В общем виде производительность определяется по формуле:

$$P = Output / Input$$

где P — производительность (продуктивность);

Output— выпуск: объем продукции (услуг), созданной за определенный период времени в натуральных, стоимостных или иных измерителях;

Input— потребление: затраты ресурсов, соответствующие данному объему продукции.

По приведенной выше формуле можно определить производительность в узком и широком смысле в зависимости от того, сколько элементов затрат учитывается в знаменателе. Если речь идет об одном элементе (труд, капитал, энергия, информация, материалы) затрат при производстве продукции или услуг, то определяется показатель производительности в узком смысле, который также называют *частным*. Частные показатели производительности: капиталоотдача, фондоотдача, материалоотдача, оборачиваемость оборотных средств, производительность труда. При учете в знаменателе формулы нескольких элементов затрат используется понятие производительности (эффективности) в широком смысле и рассчитывается **многофакторный или совокупный** показатель производительности. Например, затраты на рабочую силу и потребление основного

капитала или все элементы производственных затрат (труд, капитал, энергия, материалы, услуги).

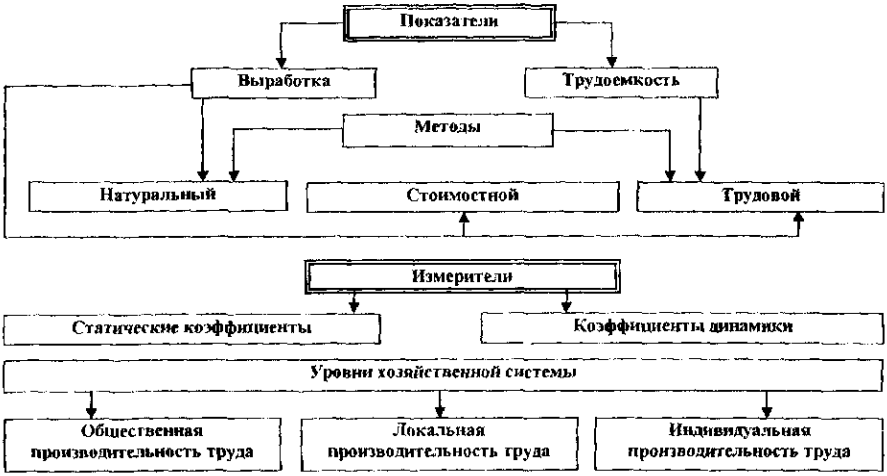


Рис. 9.1.2. Основные элементы измерения производительности труда

В зарубежной практике **производительность труда (labor productivity)** — частный показатель эффективности, характеризующий степень плодотворности использования труда в процессе производственной деятельности.

Производительность труда измеряется соотношением результата производственной деятельности: количеством произведенной продукции, объемом работ или услуг и затратами труда (измеряемых количеством работников или рабочего времени), используемых для производства данного объема продукции или услуг.

Для целостного представления системы измерения производительности труда рассмотрим основные ее элементы.

1. Показатели измерения производительности труда

Выработка продукции *(В)* — показатель производительности труда, измеряемый количеством продукции, объемом работ или услуг, производимых работником за единицу времени.

В общем виде показатель выработки характеризуется отношением объема произведенной продукции *(0)* или услуг за определенный период времени работы к затратам труда *(Т)* за этот же период:

$$B = 0/T.$$

Трудоемкость *(t)*— это показатель производительности труда, измеряемый затратами труда (рабочего времени) на производство единицы продукции или работы.

Показатель трудоемкости характеризует отношение затрат труда на производство продукции или услуг за определенный период времени работы к объему произведенной продукции:

$$t=T/0.$$

2. Методы измерения производительности труда

На практике используются натуральный, условно—натуральный, стоимостной и трудовой методы измерения производительности труда. Описание этих методов, область их применения, используемые единицы измерения объема продукции представлены в табл. 9.1.1

Таблица 9.1.1.

Методы измерения производительности труда

Название метода	Единицы измерения объема продукции или услуг	Описание метода	Область применения
Натуральный	Натуральные единицы — штуки, тонны, метры и т.д.	Наиболее простой и достоверный метод. Его применение обусловлено выпуском однородной продукции, например, производство соли. Дополнительной трудностью является учет изменений объемов незавершенного производства. При межотраслевом сравнении не используется.	Может найти широкое применение на уровне рабочего места подразделения. На уровне компании его применение ограниченно
Условно-натуральный	Условные единицы — пересчет разных видов продукции в одно условное изделие по установленному эталону: условный сорт, условное топливо с общей теплопроводностью — 7×10^6 ккал, условный % жирности и т.д.	Разновидность первого метода. Монопроизводство группы однородной продукции — молочная, алкогольная продукция, нефтепродукты, металлургия. При межотраслевом сравнении не используется.	Эффективность применения ограничена видами бизнеса, специализирующимся на реализации продукции одного назначения, по различающейся по каким—либо признакам (энергетика или теплоснабжение).
Стоимостной	Стоимостные единицы — рубли, доллары и т. д.	Наиболее распространенный метод измерения объема продукции и услуг, однако требует сопоставимых цен во времени, поскольку подвержен инфляционным искажениям.	Является универсальным для предприятий и организаций всех отраслей экономики. Используется при межотраслевых и региональных сравнениях.
Трудовой	Трудовые единицы — нормо—часы		Метод можно использовать только при хорошо отлаженной нормативной базе на уровне

Затраты труда (Т) обычно измеряют:

- в человеко—часах;
- человеко—днях;
- среднесписочной численности персонала (например, в среднесписочной численности промышленно—производственного персонала, среднесписочной численности рабочих, занятых в экономике).

3. Измерители

При измерении производительности по показателю выработки и трудоемкости используют *статические коэффициенты* и *динамические индексы. Статические (уровневые) коэффициенты* производительности сопоставляют результаты с затратами за определенный период времени (формулы определения выработки и трудоемкости).

Коэффициенты динамики (динамические индексы) определяются делением статических коэффициентов отчетного периода на аналогичный статический коэффициент базисного периода — индексы, проценты роста и прироста, среднегодовые темпы прироста. Индексы показывают, во сколько раз изменилась производительность; проценты роста — сколько процентов составляет производительность в анализируемом периоде по сравнению с базисным, принимаемом за 100 %; проценты прироста— на сколько процентов выросла производительность; среднегодовые темпы прироста при анализе динамики производительности за ряд лет – на сколько процентов в среднем в год возрастала производительность.

$$I_в = Во / Вб \text{ или } I_т = То / Тб,$$

где $I_в$ — индекс выработки;

Во— выработка отчетного периода;

Вб– выработка базисного периода;

$I_т$ – индекс трудоемкости;

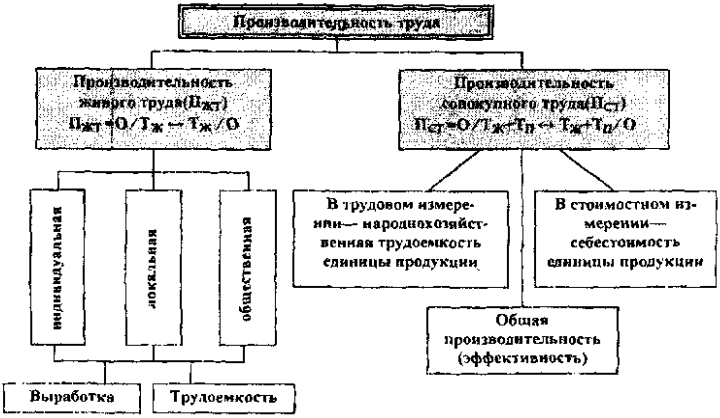
То — трудоемкость отчетного периода;

Тб — трудоемкость базисного периода.

4. Уровень хозяйственной системы

Производительность труда может измеряться на разных уровнях экономической системы: на макроуровне — применительно к народному хозяйству в целом (общественная производительность труда); на мезоуровне — в отдельном секторе экономики и в отрасли (локальная производительность труда); на микроуровне — применительно к предприятию, его структурным подразделениям (локальная производительность труда); на нановуровне — на рабочем месте конкретного предприятия (индивидуальная производительность труда).

Производительность труда можно рассчитать либо по затратам живого труда, либо по затратам совокупного (живого и прошлого) труда (рис.9.1.3).



Условные обозначения: О — объем изготовленной продукции; $Т_ж$ — затраты живого труда; Тп — затраты прошлого труда.

Рис. 9.1.3. Производительность общественного труда

Общественная производительность труда определяется в целом по народному хозяйству. В показателе общественной производительности труда аккумулируется использование не только живого труда, но основных производственных фондов и капитальных вложений. Объем общественного продукта на единицу совокупных затрат общества является обобщающим показателем эффективности общественного производства.

В то же время общественная производительность труда может измеряться только с учетом затрат живого труда, т. е. численностью занятых в экономике.

Локальная производительность характеризует эффективность затрат живого труда в отдельном секторе экономики и отрасли.

Понятие локальной производительности труда применимо также к предприятию и его структурным подразделениям.

Индивидуальная производительность труда характеризует эффективность затрат живого труда при производстве продукции или услуг конкретными работниками на данном предприятии. Она измеряется показателями выработки продукции в единицу времени на основе норм времени и норм выработки.

В соответствии с затраченным в процессе производства продукции или услуг, состоит из двух частей: живого труда (человека) и прошлого труда.

Живой труд — это труд, затраченный работниками данного предприятия и необходимый для изготовления продукции этого предприятия. Прошлый труд или труд овеществленный — это труд, затраченный на предыдущих стадиях производства вне данного предприятия. Например, сырье, топливо, энергия, полуфабрикаты для предприятия представляют собой результаты прошлого (овеществленного) труда, а труд работников данного предприятия, направленный на превращение совокупности этих элементов в готовую продукцию — живой труд.

Однако измерение живого труда и прошлого труда — достаточно сложная проблема, особенно на уровне народного хозяйства (макроуровне) с учетом тех изменений, которые происходят в содержании труда под влиянием информационных технологий.

Анализ опыта научных и практических разработок нашей страны и рыночно развитых стран по измерению производительности труда, исследования современных ученых показывают значительный разброс точек зрения на содержание труда, а также возможных единиц его измерения.

В общетеоретическом плане интересны исследования с учетом современных научных знаний и исторического аспекта развития понятия производительности труда. Все авторы предлагают подходы к измерению труда, которые основываются на затратных концепциях и большинство склоняются к одному мнению о природе живого и прошлого труда – это затраты энергии.

Необходимость комплексной оценки экономии живого и прошлого труда связана с пониманием механизма действия и использования закона неуклонного роста производительности труда. Рост производительности труда — всеобщий экономический закон, действие которого проявляется в сокращении затрат на единицу продукции и в изменении соотношения доли живого и прошлого труда.

Повышение производительности произойдет при соблюдении любого из перечисленных ниже условий:

– объем произведенной и реализованной продукции возрастает, затраты — уменьшаются;

– объем произведенной продукции возрастает и затраты возрастают, но более низкими темпами;

– объем продукции остается неизменным, затраты сокращаются;

– затраты остаются неизменными, объем продукции возрастает;

– объем продукции сокращается, затраты сокращаются, но более быстрыми темпами.

Изменение соотношения затрат живого и прошлого труда происходит таким образом, что доля живого труда в совокупных его затратах снижается.

При этом каждая единица затраченного живого труда приводит в действие все большее количество единиц прошлого труда. В этом заключается направление действий научно - технического прогресса — замещение частично или полностью труда человека современными средствами производства.

Поэтому на уровне макроэкономики использовался показатель производительности общественного труда, который измерялся отношением национального дохода, созданного за определенный период времени к среднесписочной численности промышленно—производственного персонала в сфере материального производства.

Общеэкономическая трудоемкость включала полные затраты труда на производство единицы продукции с учетом всех взаимосвязанных стадий и отраслей производства:

1) всю отраслевую трудоемкость;

2) затраты живого труда смежных отраслей на производство и поставку материальных ресурсов;

3) затраты на восстановление износа израсходованных основных производственных фондов как в данных отраслях, так и на предприятиях, производящих конечный продукт;

4) затраты живого труда на народно-хозяйственное управление, обслуживание и научно - техническую подготовку.

Общеэкономическая трудоемкость определялась по сумме текущих годовых затрат по всему общественному производству (добывающие и обрабатывающие отрасли, транспорт, производственные процессы в обращении и т. д.) и соответствующей величины производственных фондов, участвующих в создании национального дохода.

Для ее расчетов использовались данные межотраслевого баланса затрат труда. Баланс труда представлял совокупность балансов рабочего времени и трудовых ресурсов, отражающих различные стороны использования рабочей силы. Однако количественные критерии не позволяют в полной мере оценить эффективность использования труда в процессе производства.

Трудовой потенциал — сложное и многоструктурное социально — экономическое образование, которое проявляется, так же как и производительность труда, на нескольких уровнях – – на уровне отдельного работника, трудового коллектива, общества в целом. В трудовом потенциале выделяют основные составляющие: социально — личностную, кадровую и организационную. То

ость можно охарактеризовать трудовой потенциал как трудовые ресурсы в качественном измерении.

Эффективность использования трудового потенциала, как показывают исследования и практический опыт, зависит от многих факторов, комплексный учет которых позволяет существенно повысить производительность труда, а соответственно и качество жизни.

Общественная производительность труда должна выступать коэффициентом эффективности национальной экономики, а ее изменение в долгосрочном периоде прямо характеризует степень оптимальности государственного управления экономикой, важной функцией которого является контроль за уровнем и динамикой общественной производительности труда.

Уровень производительности труда и его повышение предопределяет динамику ВВП и служит основным критерием эффективности управления в рыночных условиях. Производительность труда обеспечивает тесную связь развития и расширения экономической системы с увеличением покупательной способности населения. Это определяет роль и практическое значение повышения производительности труда на всех уровнях общественного производства.

С помощью каких показателей результатов и затрат труда можно сегодня измерить общественную производительность труда.

Для измерения результатов функционирования национальной экономики в СНС, принятых в странах с развитыми рыночными отношениями, используются различные стоимостные макроэкономические показатели общественного продукта.

На рисунке 9.1.4 представлены основные показатели общественного продукта, которые могут быть использованы при измерении производительности труда.

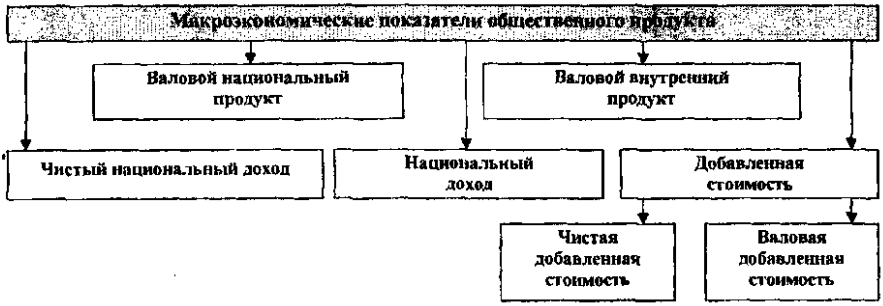


Рис. 9.1.4. Макроэкономические показатели результатов общественного производства

Валовой национальный продукт (ВНП) — *рыночная стоимость* всех предназначенных для потребления товаров и услуг, произведенных с помощью факторов производства в стране в течение года. В ВНП включается только конечный продукт, по отношению к которому завершился цикл производства, и он покупается потребителем для конечного использования.

Валовой внутренний продукт (ВВП) — общая стоимость всей совокупности конечных товаров и услуг, произведенных в стране в течение года. ВВП очень близок к ВНП, разница между ними составляет 1 %. В соответствии с рекомендациями Статистического департамента ООН в большинстве стран используется показатель ВВП. В США и Японии используется показатель ВНП.

$$ВВП = ВНП — СФД,$$

где *СФД* — сальдо факторных доходов, поступающих из—за рубежа и факторных доходов, полученных зарубежными инвесторами в данной стране.

ВНП и ВВП могут быть рассчитаны по расходам (потреблению) и доходам. При исчислении на основе разных способов величина показателя должна быть одинакова: то, что потрачено на производство продукта, является доходом для тех, кто вложил свой человеческий, физический и финансовый капитал в создание продукта и его реализацию на рынке. Объем расходов, произведенных в данном году, должен быть равен денежному доходу, полученному от производства продукции и услуг данного года.

$$ВНП\ (ВВП)\ по\ расходам = ЛП + ЧИ + (ГЗ — ТП) + ЧЭ,$$

где *ЛП* — личные потребительские расходы, включающие денежные средства населения, направляемые на покупку товаров текущего потребления (хлеб, молоко, зубная паста и т.д.), товары длительного пользования (автомобили, бытовая техника и др.), а также на оплату услуг (парикмахеры, врачи, юристы и др.);

ЧИ — частные внутренние инвестиции, состоящие их покупок предпринимателями машин, оборудования, всех затрат на строительство и изменений запасов оборотных фондов;

ГЗ — государственные закупки товаров и услуг, включающие расходы федеральных и местных органов власти на приобретение конечной продукции и покупку всех производственных ресурсов;

ТП — трансфертные платежи (форма государственного перераспределения расходов);

ЧЭ — чистый экспорт, представляющий разницу между величиной затрат иностранцев на покупку товаров данной страны и объемом расходов страны на покупку иностранных товаров.

$$ВВП\ (ВНП)\ по\ доходам = ЗП + Р + К + П + АО + Нк,$$

где *ЗП* — заработная плата (оплата труда, вознаграждение за труд) наемных работников с начислениями взносов на социальное страхование (единый социальный налог);

Р — рентные платежи — доходы, получаемые собственниками земли, зданий и сооружений;

К — процент образует статью доходов собственников денежного капитала;

П — прибыль состоит из двух основных элементов — прибылей корпораций и доходов на собственность (налоги на прибыль корпораций, дивиденды, нераспределенная прибыль корпораций, направляемая на увеличение реальных активов фирм);

АО — амортизационные отчисления;

Нк — косвенные налоги на бизнес (акцизы, налог на добавленную стоимость, налог на имущество, лицензионные платежи и таможенные пошлины).

Чистый национальный продукт (ЧНП) — характеризует созданный ВНП за вычетом той части продукта, которая необходима для замещения средств производства, изношенных в процессе выпуска продукции (амортизационные отчисления):

$$ЧНП = ВНП - АО.$$

Национальный доход (НД) — отражает чистый годовой доход в экономике страны от всех факторов производства, т. е. сумму заработной платы, прибыли, процента и ренты. Национальный доход можно определить также как стоимость в рыночных ценах вновь созданного за год продукта:

$$НД = ЧНП - Нк.$$

Валовая добавленная стоимость (ВДС) — исчисляется на уровне отраслей экономики или отдельных предприятий как разность между выручкой от реализации продукции товаров и услуг и стоимостью сырья и материалов, потребленных при производстве данной продукции.

$$ВДС = В - МЗ,$$

где $В$ — выручка от реализации продукции товаров и услуг;

$МЗ$ — стоимость сырья и материалов, потребленных при производстве данной продукции.

Чистая добавленная стоимость (ЧДС) — разность между валовой добавленной стоимостью и величиной амортизации основного фонда:

$$ЧДС = ВДС - АО;\ ЧДС = В - МЗ - АО.$$

Для расчета общественной производительности труда макроэкономический показатель объема общественного продукта должен быть сопоставлен с затратами труда на его производство. Оценка затрат труда на производство товаров и услуг на всех видах работ в соответствии с Методологическими положениями по государственной статистике осуществляется на республиканском уровне и на уровне субъектов страны по трем основным показателям: количество рабочих мест; общее количество отработанных часов; эквивалент полной занятости[1].

Общее количество отработанных часов на всех видах работ по производству товаров и услуг характеризует количество фактически отработанных человеко - часов на всех рабочих местах или видах работ по производству товаров и услуг (включая производство продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для собственного использования) на территории страны (региона). Исчисляется путем умножения количества рабочих мест по каждому виду работ на среднее фактическое время работы на одно рабочее место.

Фактически отработанное время включает время работы в течение нормального рабочего времени; время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени; время, проведенное на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе; время простоя на рабочем месте не по вине работника; время, отведенное для коротких перерывов в работе для отдыха. В фактически отработанное время не включается оплаченное, но неотработанное время, например, ежегодный отпуск или время болезни.

[1] См. Методические положения по статистике Федеральной службы государственной статистики. Вып.4. 2003. (www.gks.ru/bgd/free/B99_10/main/html)/

Эквивалент полной занятости — количество рабочих мест из расчета полного рабочего дня — исчисляется путем деления общего количества фактически отработанных человеко - часов на всех видах работ по производству товаров и услуг за рассматриваемый период на среднее количество рабочих часов на рабочих местах с полным рабочим днем.

Оценка затрат труда осуществляется по отраслям и подотраслям экономики и промышленности или видам экономической деятельности на основе интеграции данных о занятости и отработанном времени, полученных из различных источников.

9.2. Современные подходы к управлению производительностью труда

Экономика в условиях рынка подчиняется законам конкуренции, что требует постоянного анализа внешней среды и сравнение своих возможностей, преимуществ, а также слабых и сильных сторон с конкурентами. Динамизм внешней среды предполагает непрерывный процесс управления производительностью труда, в котором предполагается стратегическое и оперативное планирование, постоянный контроль за эффективным внедрением запланированных мероприятий, а также изменение и повышение производительности.

Производительность труда в условиях рыночной экономики выполняет следующие функции (табл. 9.2.1).

Таблица 9.2.1.

Функции производительности труда в условиях рыночной экономики

Функции	Направления
Экономическая	Оценка конкурентоспособности изделий, производств. Способ минимизации затрат. Фактор увеличения прибыли. Оценка стоимости рабочей силы. Способ появления инфляции.
Организационная	Оценка приоритетов структурной перестройки. Способ перераспределения ресурсов. Метод оптимизации организационного развития предприятия.
Управленческая	Оценка управленческих решений в области потребления ресурсов, в том числе труда. Основа метода директ—костинг (управление затратами).
Социальная	Определение оптимальных пропорций занятости. Выявление ограничений сфер занятости. Предмет заключения трудовых договоров и соглашений. Основа для расчета прожиточного минимума
Распределительная	Перераспределение инвестиций в сферы с более высокой производительностью. Критерии оптимального соотношения разделения труда. Приоритетные направления роста производительности.
Стимулирующая	Способ мотивации труда. Основа расчета ставки минимальной оплаты труда. Распределение средств на оплату исходя из трудового вклада. Взаимосвязь оплаты и результатов труда

С позиции системного подхода управление производительностью труда на всех уровнях системы может быть представлено в виде логической схемы (рис. 9.2.1).

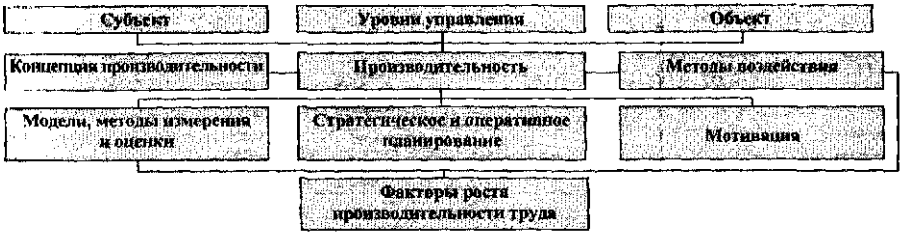


Рис. 9.2.1. Укрупненная схема управления производительностью труда

Управление производительностью — совокупность мер, средств, методов и этапов, с помощью которых осуществляется воздействие на уровень и динамику производительности в зависимости от социально - экономических, организационно - технических и других условий функционирования общества (предприятия).

В условиях рыночной экономики перемены в управлении производительностью труда могут быть обусловлены новым пониманием этого явления с позиции ситуационного подхода, нацеленностью всей организации системы на результативность, а также использованием совместных управленческих технологий для поддержания конкурентоспособности организации.

Отметим использование нескольких концепций производительности труда, на основе которых определяются модели однофакторной, многофакторной и многокритериальной производительности. Сравнительная характеристика этих моделей производительности представлена в табл.9.2.2.

Векторная (однофакторная) модель производительности, используемая в мировой практике, основана на расчете частных показателей фирмы:

- выпуск на один отработанный (или оплаченный) человеко - час;
- выпуск на одного среднесписочного работника;
- выпуск на один рубль материальных затрат;
- выпуск на единицу (или доллар) затрачиваемой энергии;
- выпуск на один рубль основного капитала;
- выпуск на один рубль амортизации;
- выпуск на один отработанный машино - час.

Для обобщенной оценки эффективности использования нескольких факторов производства применяются многофакторные модели производительности, когда выпуск продукции или услуг соотносится со всеми использованными ресурсами в производстве.

Измерение многофакторной производительности на основе оценки эффективности использования рабочей силы и физического капитала в США осуществляется в частном секторе экономики. При расчетах учитываются затраты на рабочую силу (compensation) и потребление основного капитала в совокупном стоимостном объеме, представляющие расходы труда и капитала в текущем цикле производства. Используется также производный показатель «единица стоимости труда» (unit labor costs), который оценивается только в динамике и выражает-

ся индексом, отражающим отношение темпа изменения затрат на рабочую силу (compensation) в текущих ценах к темпу изменения объемов производства валового продукта в сопоставимых ценах в секторе или подсекторе экономики. Принято условие: если выпуск продукции или услуги рассчитывается по одному из вариантов добавленной стоимости, то в составе затрат учитываются только затраты на рабочую силу и основного капитала. Если выпуск продукции оценивается по полной стоимости, включающей стоимость приобретенных со стороны сырья, материалов, услуг, то они учитываются и в составе затрат.

Таблица 9.2.2.

Модели производительности труда

Модели	Содержание	Область применения	Достоинства	Ограничения использования
Векторные (однофакторные) — капиталоотдача, фондоотдача, материалоотдача, производительность труда	Основываются на построении единственного показателя, агрегирующего все (или большинство) вводов затрат и продукции рассматриваемой системы	Являются системами поддержки управленческих решений. Сфера материального производства: уровень компании, подразделения, рабочей группы, отдельного исполнителя	Не имеет отраслевых ограничений	Не предполагают возможность сравнений с другими организационно—хозяйственными системами
Многофакторные — интегрированные и агрегированные модели, основанные на взвешивании показателей по ценам продукции и ресурсов и вычислении индексов (соотнесение продукции со всеми или с большинством видов затрат на ее производство)	Измерение производительности труда с помощью набора из нескольких показателей, которые подбираются индивидуально в каждом конкретном случае	Носит консультативный характер при принятии управленческих решений. Уровень компании	Базируется на отчетных данных финансовых и производственных расчетов	На уровне группы не всегда можно точно определить продукцию в стоимостном выражении, что снижает точность расчетов. Используются только при стабильных условиях функционирования предприятия
Многокритериальные: метод номинальной группы, Дельфа - метод, матрицы целей, экспертные оценки, ключевые показатели эффективности	Агрегирование (сводимость) различных частных факторных показателей в один с помощью определенной формализованной процедуры. Агрегированный показатель определяется как сумма ранжированных балльных оценок частных показателей (критериев). Динамика производительности определяется сопоставлением суммы баллов в базовом и анализируемом периодах	Применяются на уровне цеха, отдела, рабочей группы, возможно расширение диапазона до отдельного предприятия	Практичный инструмент анализа и планирования. Фактор организационного развития. Общая ответственность за полученные результаты	Используются на уровне предприятия или подразделения

Показатель совокупной производительности (когда учитываются затраты капитала, труда, энергии, материалов, деловых услуг по реализации) используется в 20 производственных и обслуживающих их отраслей, данные по которым обновляются примерно два раза в год.

Изменение затрат труда и капитала могут по—разному могут влиять на выпуск, поскольку эластичность выпуска по фактору труда и капитала неодинакова. Поэтому при расчете общего индекса затрат используется метод взвешивания. В качестве весов принимаются доли затрат на труд и основного капитала в общих затратах, учитываемых в расчете. Определяется в затратах доля оплаты рабочей силы.

Например, в предшествующем периоде доля оплаты составляла 0,6, в текущем— 0,62. Соответственно доля затрат основного капитала составила 0,4 и 0,38. Для расчета индекса общих затрат принимаются веса:

$$(0,6 + 0,62) / 2 = 0,61 \text{ и } (0,4 + 0,38) / 2 = 0,30$$

Индексы затрат на рабочую силу и основного капитала умножаются на показатель веса и суммируются. Так, если затраты на оплату отработанных человеко—часов возросли на 10 %, а затраты основного капитала — на 15 %, то индекс общих их затрат составит:

$$1,10x0,61 + 1,15x0,39=1,12.$$

Если выпуск (добавленная стоимость) за тот же период возрос на 13,7 %, то показатель многофакторной производительности труда будет равен:

$$1,137 / 1,12 = 1,015 (+1,5\%).$$

Если количество отработанных (оплаченных) человеко—часов возросло на 11 %, тогда индекс частной производительности труда составит:

$$1,137 / 1,11 = 1,024 (+2,4\%).$$

Сопоставляя показатель многофакторной производительности и частный показатель производительности труда, можно сделать вывод, что прирост среднечасовой выработки на 62 % (1,5 / 2,4 х 100) обусловлен более эффективным использованием факторов производства и на 38 % (100 — 62) — ростом капиталовооруженности труда.

При использовании многокритериальной модели производительности выделяется ряд признаков (критериев), наилучшим образом характеризующих производительность труда применительно к конкретной организации (или ее подразделению), которые затем сводятся в единый показатель. Использование такой модели возможно только на уровне предприятия, что предполагает увязку производительности труда с конкретными целями предприятия и входящих в него организационных звеньев, а также с конечными результатами его непосредственной деятельности. Это позволяет использовать многокритериальную модель при оценке трудового вклада различных коллективов, руководителей и специалистов.

При таком подходе обеспечивается:

• расширенное понимание производительности, которое согласуется с проявлением действия закона ее роста;

• комплексный и системный подход к характеристике, отражающий тесную связь с целями производства и конкретными задачами каждого организационного звена;

• взаимная увязка динамики производительности и прибыльности производства.

Процесс формирования человеческого и интеллектуального капитала происходит фактически на уровне предприятий и организаций. В рамках корпоративной кадровой политики следует предусмотреть перераспределение ресурсов в пользу программ профессионального развития, ориентированных на интеллектуализацию производства. В связи с тем, что капиталоемкость интеллектуального производства существенно ниже индустриального, абсолютные показатели производительности труда претерпят качественные изменения, которые должны быть учтены в методиках планирования данного показателя.

В условиях экономического роста возникает вопрос: почему сегодня службы персонала не оценивают эффективность производственной деятельности работников с помощью показателя производительности труда? Почему для этих целей используются другие, более отдаленные от конечных финансовых результатов (бизнес продукта), косвенные показатели, например: текучесть и ротация персонала; внедрение современных методов обучения; улучшение характеристик корпоративной культуры; совершенствование компенсационных программ, оценка результативности с помощью сопоставления средней заработной платы в организации с уровнем внешнего рынка труда и т. д. Польза от реализации этих мероприятий характеризуется самыми общими выражениями: «улучшить», «ускорить» и т. п., т. е. она не может быть подтверждена конкретной величиной финансовой выгоды организации.

Значение роста производительности труда как фактора экономического развития производства объективно велико и оно не может быть проигнорировано в практике управления организациями. Здесь принципиально важным является выбор наиболее отвечающего интересам и целям организации подхода к процессу управления производительностью труда.

В процессе планирования производительности труда может быть использована классификация факторов, определяющих ее динамику на уровне организации (рис. 9.2.3). Акцент в данной классификации делается на человеческие ресурсы.

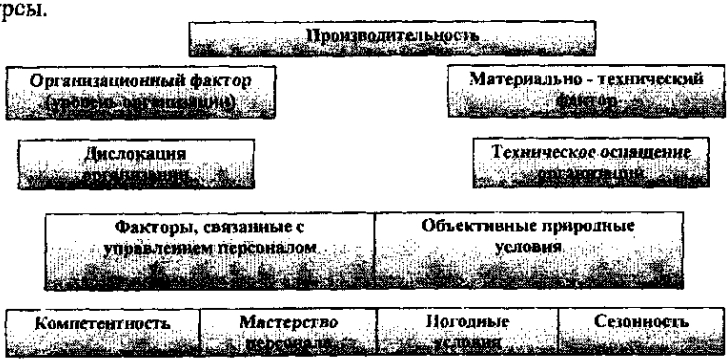


Рис. 9.2.3. Факторы динамики производительности труда на уровне организации

В качестве примера многокритериального метода оценки производительности (эффективности) может быть использован подход управления целями (МВО), сбалансированная система показателей (ССП) (Balanced Scorecard, BSC) и как развитие первых двух — универсальная система показателей.

Управление по целям (МВО) — управленческий подход, направленный на повышение эффективности деятельности организации на основе постановки и реализации стратегических и оперативных задач. Он позволяет объединить индивидуальные и организационные цели, достичь согласованности в работе различных подразделений компании (по вертикали и по горизонтали); улучшить внутрифирменные коммуникации, качество планирования работы и контроль над процессом деятельности и ее результатами с использованием системы самоконтроля и самооценки; повысить мотивацию работников.

На современном этапе развития общества, когда осуществляется переход от индустриальной эры к информационной эпохе (постиндустриальному обществу), информация и новые знания становятся самостоятельными производственными факторами наряду с землей, капиталом, трудом и предпринимательскими способностями.

Носителями информации являются люди и вещественные элементы производства — оборудование и технологии, в которых также воплощены информация и знания людей или «прошлый труд». Без человека ни оборудование, ни технологии не способны к производству новых товаров и услуг, они не обладают способностью к самовозрастанию прошлого труда (знаний и информации). Такой способностью обладает только человек, что предопределяет его качественно новую роль в процессе производства продукции или услуг.

Специализированный интеллект, носитель профессиональных навыков, знаток своего дела — поддержание этих качеств, востребованных сегодня рынком труда, обусловливают необходимость постоянных инвестиций для повышения профессиональных знаний и навыков. В структуре занятого населения выделяется интеллектуальная элита - - «золотые воротнички» — создатели новой информации и знаний: инженеры—конструкторы, высшие управляющие, технологически ориентированные работники, исследователи, консультанты. Это особая группа высококвалифицированных специалистов и ученых, которые определяются как работники знаний. Главный экономический результат формирования и развития новой информационно - технологической структуры совокупного капитала заключается не только в формальном эффекте трудосбережения, но и в расширении масштабов «труда машин» и его непрерывной интеллектуализации. Технический прогресс имеет теперь, характер не трудосберегающий, а трудопотребляющий, но потребляющий уже труд высокого качества, при затрате которого достигается производительность труда уже иного свойства.

В итоге меняется структура совокупного общественного продукта: при меньшем количестве живого труда, расходуемого на его производство, и все большем исключении из жизнедеятельности общества рутинных функций общественный продукт становится способным удовлетворять все более разнообразные потребности. Таким образом, формирующаяся в постиндустриальных странах новая информационно - технологическая структура в сферах промыш-

ленного производства и производства услуг обеспечивает рационализацию расходования живого труда и способствует созданию нового качества жизни.

9.3. Содержание понятий «качество трудовой жизни» и «качество жизни» населения

Среди основных социально - экономических категорий, изучаемых экономикой труда, наиболее сложной и многогранной является категория «качество жизни» как критерий эффективности функционирования общественной системы. В научной среде нет единого подхода к содержанию понятия «качество жизни», его отличия от «уровня жизни»; нет общепризнанной методологии и методики его измерения. Качество жизни рассматривается и как общесоциологическое, и как социально - экономическое, и как чисто экономическое понятие. Одни исследователи определяют его как уровень качества жизни; другие — как качество уровня жизни; третьи считают эти понятия не связанными между собой и принадлежащие к различным областям научного знания.

Исследование категории «качества жизни» основано на понимании: ради чего человек живет; каковы его жизненные цели, мотивы поведения; какое влияние общество оказывает на его мировоззрение и миропонимание.

Первоначально понятие «качество жизни» возникло на основе расширительной трактовки «качество трудовой жизни», исследованию которой во второй половине XX в. посвящены работы теоретического и прикладного характера. Однако если в характеристике понятия качества трудовой жизни в настоящее время достигнут определенный консенсус, то в отношении качества жизни пока этого нет. Сущностная характеристика качества жизни важна с точки зрения определения факторов, показателей и индикаторов эффективности общественной системы, возможностей макроэкономического прогнозирования, разработки комплексных программ развития экономики страны, национальных проектов и оценки их реализации.

Изучение понятий «качество трудовой жизни» и «качество жизни» связано с общим философским понятием «качество», отражающим существенную определенность объекта. Жизнь человека основана на удовлетворении различных потребностей через его разнообразную деятельность. Изучением природы потребностей человека, условий формирования его личности на протяжении многих веков занимаются ученые различных направлений — философы, психологи, политики, социологи, экономисты, экологии. Эти вопросы определяют **концепцию жизни** или **смысл жизни,** как общее философское понятие. Жизнедеятельность каждого человека связана с трудом, благодаря которому удовлетворяются его потребности, неотделимые от природной среды и общества. В своей жизни каждый человек ориентируется на нормы, стандарты, обычаи и традиции общества. Развитие общества в разные периоды характеризуются доминированием тех или концепций и взглядов, постулирующих эти нормы и стандарты жизни человека.

На протяжении индустриального этапа развития цивилизации (с последней трети XVIII в. по последнюю четверть XX в.) достижение удовлетворения мате-

риальных потребностей было преобладающим для всех стран. Наиболее значительные изменения в материальном благосостоянии населения развитых стран произошли после Второй мировой войны, в условиях развития общества потребления и государства всеобщего благоденствия. Идеологи этих теорий проповедовали возможность достижения высокого уровня жизни для всех социальных слоев общества путем усиления роли государственного вмешательства в экономику, создания новых рабочих мест, стимулирования производства новых товаров, потребность в которых поддерживается с помощью рекламы и средств массовой информации.

В результате во всех странах мира в XX в. обеспечен рост ВВП и доходов населения. Так, ВВП на душу населения за столетие во всем мире вырос с 1200 до 5700 долл., а утроение ВВП в низшем квартиле мирового населения (Гана, Египет, Бангладеш, Индия, Китай) говорит об определенном повышении доходов и улучшении существования даже беднейшей части человечества. Однако снижение доли бедных в мире не уменьшает их абсолютную численность в связи с быстрым ростом населения в самых бедных странах[2].

Устойчивая тенденция увеличения объема и стоимости жизненных средств, необходимых для удовлетворения потребностей наемных работников, была характерной для всего XX в. Благодаря массовым протестам наемных работников, руководимых профсоюзами, добивавшихся улучшения условий труда, повышения заработной платы и снижения продолжительности рабочего времени многие страны на законодательном уровне удовлетворили эти требования в отношении условий труда и социальных гарантий.

Ведущие страны еще в конце XIX века ввели обязательное социальное страхование: в 1871— 1903 гг. — от несчастных случаев на производстве, в 1882— 1911 гг.— обязательное медицинское страхование работников, в 1889— 1913 гг.— пенсии по старости, а в 1904— 1919 гг. — пособия по безработице[3]. В США с 1910 г. начали выплачивать пенсии, вначале ветеранам, а с 1940 г. система социального обеспечения стала основой экономической защищенности граждан[4]. В Узбекистане одним из первых национальных законов принят закон «О пенсионном обеспечении граждан», который был принят ещё в 1992 г.

До введения этого закона отдельными постановлениями правительства предусматривалось пенсионное обеспечение некоторым категориям граждан — государственным служащим, военнослужащим, а также для привлечения трудовых ресурсов в отдельные отрасли.

Во второй половине XX в. в западных странах создана обширная научная литература по проблеме качества жизни, которая показывает, что зарубежные исследования проводятся в двух направлениях: на базе объективных условий жизни и на основе изучения степени удовлетворенности жизнью самими субъектами.

---

[2] См.: Обзор мировой экономики. World Economic Outlook, May 2000. P. 148— 180.Глава V Доклада МВФ.
[3] См.: Иноземцев В. Возвращение Европы. В авангарде социального прогресса: социальная политика в ЕС. // МЭи МО. 2002. № 2. С. 6.
[4] См.: США: государство—человек—экономика (региональные аспекты). / Под ред. д.э.н. Лебедевой Л.Ф. – М.: Анкил, 2001. – С. 34.

Первая модель определяет качество жизни как результат комбинации различных статистических показателей; позволяет получить объективную оценку материальных условий жизни, оказывающих во многом определяющее влияние на качество жизни социального субъекта. Оценка высоты качества жизни на основе статистических показателей материальной обеспеченности людей, по сути дела, отождествляет качество жизни и уровень жизни, рассматриваемый в широком плане как степень удовлетворения всех многообразных потребностей человека. Такое отождествление является результатом абсолютизации экономического фактора в социальном развитии, при котором человек есть лишь элемент экономического ресурса, занимающий строго определенное место в едином экономическом механизме.

Вторая модель построена на утверждении, что истинное значение качества жизни отражено в субъективных ощущениях индивидов, формирующихся на основе конкретных материальных условий жизни, эмоционального состояния и т.п. Модель «ощущаемого качества жизни» отражает сложный характер взаимосвязи объективных и субъективных условий жизни человека.

Обобщение точек зрения зарубежных авторов, а также подходы международных организаций (ООН, ЮНЕСКО, ВОЗ) к проблеме качества жизни позволяют отметить, что она обусловлена сменой механизма **всего социального развития**, первый этап которого связан с достижением экономики развитых стран высокого уровня потребления, второй — с преодолением «общества потребления» и изменением мотивации деятельности человека в условиях постиндустриального общества.

В дореформенной отечественной науке термин «качество жизни» не получил широкого распространения, хотя теоретические исследования содержания этого понятия проводились. Качество жизни рассматривалось промежуточным компонентом единства уровня, качества и образа жизни. В экономической науке это триединство было объединено понятием «благосостояние», которое рассматривалось и рассматривается в настоящее время как тождественное понятию «уровень жизни».

Анализ основных определений понятия «качество жизни» позволяет отметить, что в учебной литературе ряд авторов придерживается «потребительского» подхода, другие – рассматривают его в контексте с субъективными ощущениями.

Вышеизложенное позволяет определить качество жизни как совокупность жизненных ценностей личности, характеризующих виды его деятельности, структуру потребностей и степень их удовлетворения, условия жизни человека (групп населения, общества) в обществе и гармоничные отношения с природной средой.

Данное определение позволяет выделить основные сущностные характеристики качества жизни, которые базируются:

- на удовлетворении трудовых, социальных, духовных потребностей населения;
- условиях жизни, включающих характеристики социальной среды, состояния природной и искусственной среды («второй природы»), созданной человеком;

• видах деятельности, осуществляемых человеком и включающих прежде всего труд, быт, отдых и др.

Графически структура качества жизни может быть представлена как объемная модель (рис. 9.3.1), которая может быть рассмотрена с объективной и психологической (субъективной) точек зрения.

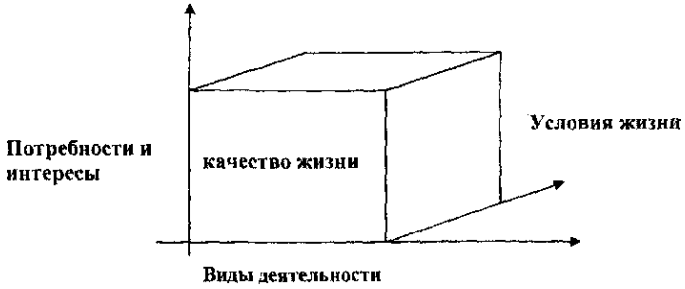


Рис. 9.3.1. Объемная модель качества жизни

С объективной точки зрения, объемная модель качества жизни определяется как результат комбинаций различных расчетных и статистических показателей, уровня безработицы, загрязнения окружающей среды и т.п., отражающих условия жизни.

С психологической точки зрения объемная модель качества жизни — это субъективные ощущения людей, которые формируются на основе их интеллектуального развития, жизненного опыта, эмоционального состояния и т.д.

Психологическая сторона качества жизни определяется в основном двумя субъективными компонентами: когнитивной (рациональной) и аффективной (эмоциональной) (рис. 9.3.2).

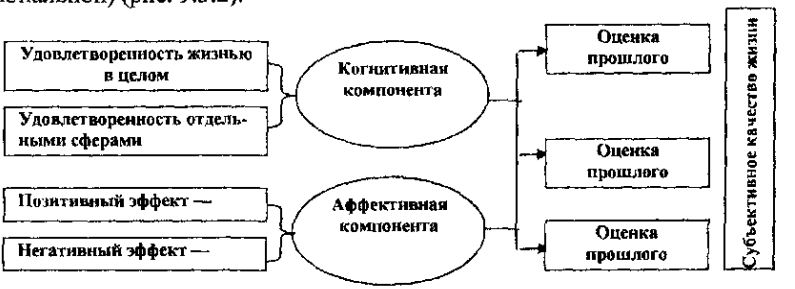


Рис. 9.3.2. Структура субъективных составляющих качества жизни

Когнитивная компонента состоит из оценки общей удовлетворенности человека жизнью и оценок удовлетворенности различными сферами жизни. И первая и вторые представляют собой две относительно независимые психологические реальности, опирающиеся на различные механизмы переработки информации человеком.

Аффективная компонента — баланс позитивного и негативного аспектов. Под балансом понимается соотношение негативного (депрессия, тревожность, стресс) и позитивного (ощущение счастья, социальной поддержки, личной компетентности) аффектов.

Исходя их этого к основным компонентам качества жизни относятся качество трудовой жизни, качество социальной жизни, качество окружающей среды и качество личной жизни (рис. 9.3.3).

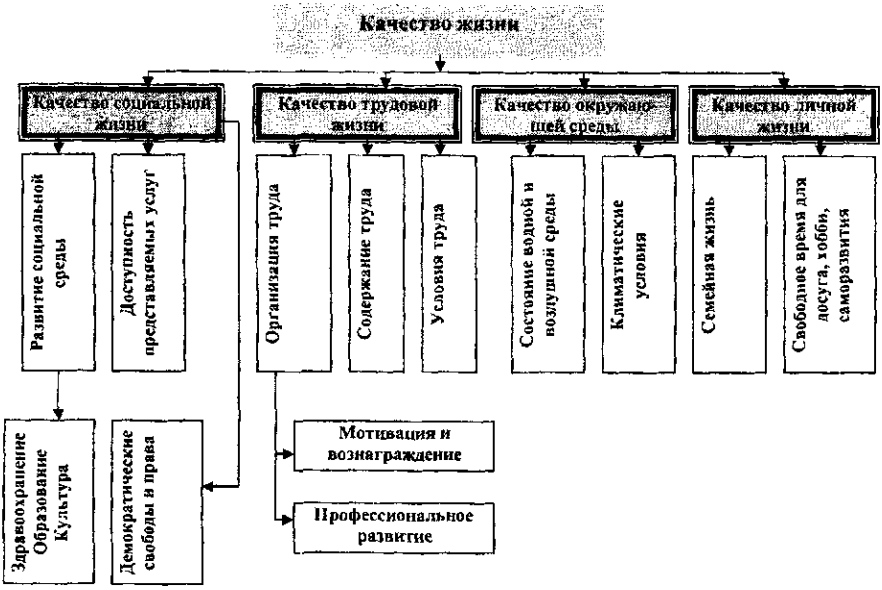


Рис. 9.3.3. Компоненты качества жизни

Удовлетворение потребностей человека в процессе трудовой деятельности основано на индивидуальном восприятии содержания работы, т.е. понимания ее природы отдельным исполнителем. Например, работник, испытывающий потребность в самоутверждении, отрицательно воспримет автономность в работе в сравнении с работником, у которого нет такой потребности. Вместе с тем, проводя значительную часть времени своей жизни на работе, человек удовлетворяет свои потребности именно через деятельность в рамках организации.

Качество трудовой жизни — это степень удовлетворения личных потребностей работников через деятельность в рамках организации. Его можно повысить, изменив в лучшую сторону любые организационные параметры, влияющие на людей.

Например, участие работников в управлении, их обучение, подготовка руководящих кадров, реализация программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда.

Основные элементы качества трудовой жизни:

- содержание труда (интересная работа, наличие элементов творчества, делегирование полномочий со стороны руководства);
- организация труда (проектная и дистанционная работа, многофункциональное рабочее место, гибкий график работы, участие работников в принятии решений, затрагивающих их интересы и работу);
- справедливое вознаграждение и признание труда;
- безопасные и здоровые условия труда;
- возможность дополнительных социальных льгот;
- правовая защищенность;
- возможности профессионального роста и развития своего потенциала;
- организационная культура, способствующая дружественным отношениям с коллегами.

Начатый в 60 – 70 - е гг. XX столетия сдвиг от пооперационного разделения труда к многооперационному синтезу, процесс расширения и обогащения труда трансформируется в настоящее время в совмещение функций и профессий. Новые трудовые функции задаются современной техникой, меняется организация труда, содержательность работы, уровень квалификации и статус работников, а также динамика мотивации.

Основные элементы качества трудовой жизни каждая из сторон трудовых отношений оценивает со своей субъективной позиции с учетом критериев, принятых в обществе (табл. 9.3.1).

Таблица 9.3.1.

Оценка качества трудовой жизни на разных уровнях

Уровни оценки		
с позиции работника	**с позиции предпринимателя**	**с позиции общества в целом**
• Удовлетворенность трудом • Наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на работе • Условия труда • Возможность профессионального роста и самовыражения • Психологический климат • Содержательность труда	• Производительность труда • Профессиональная адаптация • Текучесть кадров • Отчуждение труда • Трудовая дисциплина • Отождествление целей работника с целями организации • Число конфликтов • Отсутствие случаев производственного саботажа, забастовок	• Качество и уровень жизни • Уровень качества человеческого капитала • Стоимость системы социальной защиты работников и их семей • Потребительское поведение • Социальная адаптация • Отчуждение от общества • Показатели удовлетворенности жизнью

В связи с широким распространением во всех развитых странах концепции качества трудовой жизни она была признана международными организациями, в частности МОТ, важным инструментом социальной политики.

Качество социальной жизни предполагает высокий уровень развития социальной сферы (здравоохранения, образования и культуры); доступность предоставляемых услуг; социальной защиты населения (размеры пенсий и посо-

бий), а также возможности оздоровления и реабилитации, занятий спортом и приобщения к культурным ценностям.

В классификации Европейской экономической комиссии ООН выделяются восемь групп показателей качества жизни: на первом месте — здоровье, на втором — потребление, на третьем — образование. В классификации ООН на первое место поставлено потребление продуктов питания, далее — состояние здоровья, уровень образования.

Состояние сферы образования, здравоохранения, уровень потребления прочно вошли в научный инструментарий передовых стран и международных специализированных организаций при оценке национальных социальных систем, призванных обеспечивать воспроизводство человеческих ресурсов.

Первым шагом к повышению качества жизни является преодоление бедности путем существенного увеличения доходов населения, доведения МРОТ и базовой пенсии до прожиточного минимума. В этих целях следует изменить процессы распределения произведенного валового национального продукта с учетом выработанных мировой практикой налоговых, перераспределительных механизмов и сбалансированных систем заработной платы.

Смена приоритетов в социальной сфере позволяет на принципиально новом уровне удовлетворять материальные, интеллектуальные и духовные потребности населения, что способствует динамичному развитию личности, общества и государства.

Качество личной жизни основано на гармоничных отношениях в семье и на взаимном уважении личности, совместном ведении домашнего хозяйства и воспитании детей, наличии свободного времени для проведения досуга и саморазвития личности, формирования ценностей и мироощущения исходя из современных тенденций глобального развития человечества.

Качество окружающей среды предполагает изменение характера взаимодействия человека с окружающей средой, проведение мероприятий, направленных на защиту природного мира, состояние водной и воздушной среды, сохранение флоры и фауны, сокращение выбросов вредных химических веществ и др. Факторы, определяющие качество жизни, могут быть классифицированы в следующие группы (рис. 9.3.4).

Природные факторы — среда обитания человека, температурные режимы, наличие природных ресурсов для развития экономики.

Человеческие факторы — численность населения и качество человеческого капитала, позволяющие обеспечить экономический рост и большую емкость рынков потребления.

Влияние природных ресурсов и численности населения на результаты хозяйственной деятельности нельзя считать однозначным и определяющим.

В частности, качество жизни в странах, которые обладают весьма скудными природными ресурсами (Япония, Швейцария), значительно выше, чем в РФ. Что касается численности населения, то высокий уровень благосостояния характерен как для стран с большим числом жителей (США, Япония, Германия), так и для небольших стран (Люксембург, Финляндия).

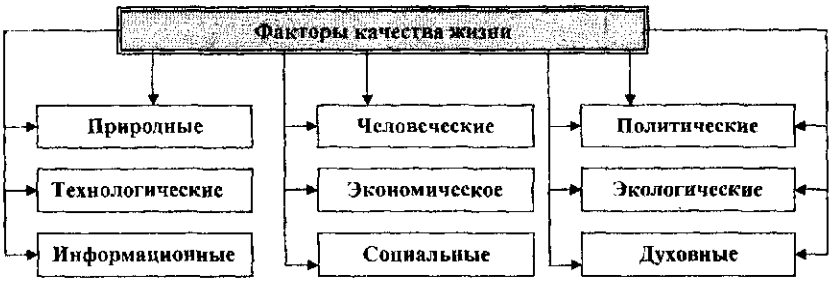


Рис. 9.3.4. Факторы качества жизни

Политические факторы — обеспечение политической стабильности, демократические свободы, гражданское согласие, отсутствие войн.

Технологические факторы — уровень развития технологий, обеспечивающих создание средств труда, в которых находит выражение система научных знаний, оказывающих влияние на природу и человека.

Экономические факторы — создание условий для экономического роста, развития человеческого капитала, увеличения ВВП, развития финансовых рынков и эффективного использования всех видов ресурсов.

Экологические факторы характеризуются состоянием природы, степенью загрязнения земли, водоемов и воздуха, влиянием окружающей среды на человека.

Информационные факторы — развитие средств массовой информации на всей территории страны, повышение объективности информации, обеспечение доступа к глобальной информационной сети (Интернет), развитие современных средств связи.

Социальные факторы — социальные условия для развития способностей людей и выражения их мнений, отношения между социальными группами, системами законодательства и обеспечения безопасности.

Духовные факторы — система формирования потребностей людей, цели их жизни, ценностные ориентиры, этические нормы, нравственность.

Сложность и многогранность категории качество жизни создает определенные трудности в измерении и комплексной его оценке.

Научная область, объединяющая количественные методы оценки качества, называется **квалиметрией.**

В соответствии с принципами квалиметрии алгоритм оценки качества может быть представлен в виде последовательности действий:

- построение иерархической структуры показателей свойств;
- определение абсолютных показателей простых свойств;
- определение эталонных показателей;
- определение коэффициентов весомости;
- определение комплексной количественной оценки качества.

Применительно к качеству трудовой жизни система показателей, описывающих его свойства, включает количественные и качественные характеристи-

ки трудового процесса, методы руководства, справедливость вознаграждения, организационная культура и др.

Количественные нормы или эталоны трудового процесса — это нормы времени, нормы, выработки, нормы оплаты, режимы труда и отдыха и др.

Качественные характеристики — это содержание самого процесса труда, возможность карьерного роста, статусные позиции и др.

В области качества социальной жизни могут быть применены социальные параметры. Под социальными параметрами понимаются показатели, характеризующие социальную сферу, ее структуру, отношения между людьми, их потребности и интересы, формы и методы их удовлетворения, показатели, измеряющие и оценивающие уровень и динамику доходов, потребления населения, их дифференциацию, определяющие их факторы.

В настоящее время различные институты, независимые организации, международные организации проводят исследования по разработке экспертных систем в оценке качества жизни.

Интегральная модель оценки качества качество жизни может быть представлена многофакторной конструкцией, оцениваемой объективными и субъективными показателями и индикаторами. Они отражают:

- геоклиматические, экономические и экологические особенности состояния и развития территорий;
- факторы социально - экономического развития: доходы населения, продолжительность жизни, состояние рынка труда, обеспеченность жилищными и культурно - бытовыми условиями, потребление отдельных видов товаров и услуг;
- показатели социального самочувствия населения, баланс трудовой и личной жизни.

Однако оценка качества жизни по представленной модели весьма сложна.

Это обусловлено тем, что:

- объективная компонента характеризуется большим количеством конкретных номинальных показателей и одновременно недостатком необходимой информации;
- отсутствуют общепринятые подходы к разработке алгоритмов их агрегирования;
- характеризуется неопределенностью влияния ряда показателей на итоговое значение качества жизни (они могут иметь положительное, отрицательное или индифферентное отношение к нему);
- упрощенная ситуация в представленной схеме, когда все показатели равнозначны, хотя в действительности они имеют различную ценность, выявить которую достаточно сложно.

Все относительные показатели качества жизни могут быть представлены следующими типами:

- показатели плотности ресурсов (численность населения, протяженность дорог и пр. на единицу площади территории);
- душевые показатели (производство молока, выброс СО на душу населения);

• структурные показатели (доля в общем числе, например, несовершеннолетних в общем числе выявленных лиц, совершивших преступлений);

• показатели соотношения (число разводов на 1000 браков или число самоубийств на 100 тыс. населения);

• показатели отклонения (абсолютные и относительные, характеризующие отклонения местного значения от некоего значения, принятого за эталон);

• показатели динамики (темпы изменения чего - либо во времени, например, роста числа изобретателей или ученых, темпы падения культуры и т.д.).

Эксперты британского издания The Economist провели исследование об уровнях комфортности проживания в разных странах. Итоговый балл формировался из множества показателей, 9 из которых эксперты определили как основные:

1. ВВП на душу населения (ведущий фактор);
2. Степень удовлетворения системой здравоохранения;
3. Уровень безработицы;
4. Климатические условия;
5. Соблюдение гражданских свобод;
6. Политическая стабильность и безопасность;
7. Развитие общественной жизни;
8. Комфорт семейной жизни;
9. Равенство полов.

Все показатели, за исключением первого, определяли путем опросов граждан. Общая оценка осуществлялась по 10 - бальной шкале. Ниже приводятся результаты этой оценки.

Таблица 9.3.2.

Рейтинг первых 13 стран по качеству жизни

№	Страна	Балл	ВВП на душу населения, тыс. долл.	Место по ВВП
1	Ирландия	8,33	36,79	4
2	Швейцария	8,07	33,58	7
3	Норвегия	8,05	39,59	3
4	Люксембург	8,02	54,69	1
5	Швеция	7,94	30,59	19
6	Австралия	7,93	31,01	14
7	Исландия	7,91	33,56	8
8	Италия	7,81	27,96	23
9	Дания	7,80	32,49	10
10	Испания	7,73	25,37	24
11	Сингапур	7,72	32,53	9
12	Финляндия	7,62	29,65	20
13	США	7,61	41,53	2

Источник: Экономика и жизнь. 2005. № 2. С. 6.

Другой подход к оценке качества и уровня жизни предложили эксперты газеты «Экономика и жизнь». Они попытались оценить качество жизни в зависимости от уровня коррупции в различных странах.

По данным международной межправительственной организации Transparensy International об индексах коррупции за 2008 г. установлено, что коэффициент корреляции (зависимости) уровня жизни и уровня коррупции обратно пропорционален и составляет 0,93 (0 — связь полностью отсутствует, 1,0 — абсолютная связь). Снижение уровня коррупции пропорционально приводит к повышению уровня жизни. Поэтому не самые богатые, но самые некоррумпированные финны стоят на 12 месте впереди британцев, французов, немцев, японцев, американцев и канадцев.

С второй половины 80 - х гг. для международных сравнений статистический департамент ООН использует индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), в котором учитывается не только потребление материальных благ, но и возможности для развития человека, обеспечиваемые системами здравоохранения и образования.

Из предлагаемых методик по оценке качества жизни заслуживает внимания система показателей, в которой отражены не только основные компоненты, представляющие оценку уровня жизни, но и основные характеристики социально - демографической среды и природно - климатических условий.

Важнейшая характеристика качества жизни это — социальные аспекты жизни населения.



Рис. 9.3.5. Оценка качества жизни населения

Главная стратегия повышения качества жизни — это рост доходов населения, преодоление бедности на основе роста производительности и эффективности труда, развитие человеческого капитала.

Основным ориентиром в этом направлении может служить высказанное еще в дореформенный период и подтвержденное исследованиями ВЦУЖ положение, согласно которому новое, более высокое качество жизни наступает у социального субъекта при удвоении его доходов[5].

Важное значение имеет разработка **стандарта качества жизни**, который мог бы основываться на системе потребительских бюджетов населения и включал бы в себя показатели, определенные на основе сложившегося в среднем слое общества уровня доходов, образования, здоровья, обеспеченности жильем, связью, транспортом, параметров личной безопасности, включая экологическую безопасность и т. д.

[5] См: Маликов Н.С. К вопросу о содержании понятия "качество жизни" и его измерению. // Уровень жизни населения регионов России. 2002. № 2.С.6.

9.4. Индекс человеческого развития

Индекс человеческого развития (ИЧР) даёт интегральную оценку трёх важнейших аспектов человеческого развития и используется для мониторинга прогресса в человеческом развитии во многих странах, регионах и в мире в целом. Он состоит из:

1.**Индекса ожидаемой продолжительности жизни**, который в определённой степени отражает состояние системы здравоохранения и социального обеспечения населения страны.

2. **Индекса уровня образования**, отражающего степень грамотности взрослого населения и охвата населения начальным, средним и высшим образованием и таким образом – состояние системы образования страны.

3. Индекса ВВП на душу населения (в долларах США по паритету покупательной способности населения (ППС) национальных валют), указывающих на уровень доходов населения страны.

Важнейшими элементами традиционных узбекских ритуалов является приветствие, включающее в себя вопросы о здоровье, семье, работе, и заканчивающееся пожеланиями долголетней, обеспеченной и продуктивной жизни. Таким образом, идеи и суть основных положений концепции человеческого развития очень близки узбекской культуре и менталитету. Правительство страны, несмотря на сложности переходного периода, стремится максимально уважать эти культурные ценности, гармонично переплетающиеся с понятием человеческого развития. В частности, это просматривается в первоочередности, придаваемой вопросам человеческого развития в государственной политике перераспределения национального дохода: инвестированию в образовательные и медицинские услуги, в развитие спорта в целом и детского спорта в особенности, а также социальной защиты наиболее уязвимых слоев населения. Процветание может быть достигнуто только через создание соответствующих условий для людей — важнейшей ценности общества.

Среди государств на постсоветском пространстве Узбекистан является первой страной:

- провозгласившей социальную защиту населения как одно из основополагающих направлений политики в переходный период. Уже в 1994 году, т. е. три года спустя после объявления независимости, структура системы социальной защиты была полностью изменена с целью предоставления более целенаправленной социальной помощи наиболее уязвимым слоям населения;
- начавшей коренное реформирование образовательной системы и укрепление ее материально-технической базы. 1996 год стал отправным пунктом проведения реформ, в то время как многие страны с переходной экономикой приступили к реформированию системы образования только ять лет спустя, а некоторые даже еще и не начинали;
- давшей начало проведению реформ в системе здравоохранения. В 1998 году, первый этап реформ предусматривал кардинальное изменение подходов к оказанию первичных медицинских услуг: создание принципиально нового типа хорошо оборудованных лечебных заведений, предоставлявших первичную ме-

дицинскую помощь в сельской местности, где проживает почти 64% всего населения страны. Стали внедряться новые подходы к медицинскому обеспечению, рождению и воспитанию здоровых детей, а также к модернизации системы экстренной медицинской помощи населению.

Ежегодные социальные приоритеты общества

В Узбекистане создана уникальная традиция — ежегодно акцентировать внимание общества на решение специально выбранной крупной социальной проблемы. Такая форма мобилизации государственных, общественных и неправительственных ресурсов общества на решение социально значимых вопросов стала уже традиционной. Начиная с 1997 года, каждый последующий год в стране посвящался конкретной цели.

Для воплощения её в жизнь в Узбекистане стало традицией принимать соответствующие комплексные социальные программы:

1997 — Год интересов человека;
1998 — Год семьи;
1999 — Год женщин;
2000 — Год здорового поколения;
2001 — Год матери и ребенка;
2002 — Год интересов старшего поколения;
2003 — Год махалли;
2004 — Год доброты и милосердия;
2005 — Год здоровья;
2006 — Год благотворительства и медицинских работников;
2007 — Год социальной защиты;
2008 — Год молодёжи;
2009 — Год развития и благоустройства села;
2010 — Год гармоничного развития поколения;

Узбекистане имеют устойчивую тенденцию к росту (смотрите статистическое приложение, таблица 1). Расчеты применительно к Узбекистану показывают, что наибольшее влияние на значение индекса человеческого потенциала оказывают индексы образования (40,45 %), ожидаемой продолжительности жизни (34,92 %). В 2004 году по данным ООН, в сфере образования республика была выше среднемирового уровня и занимала 80-ое место среди 177 стран, а по показателю ожидаемой продолжительности жизни — 112-е. Однако нетрудно заметить, что показатель ВВП на душу населения в Узбекистане выглядит менее оптимистично (только 141-ое место в числе 177 стран). Именно в будущем росте этого показателя заложен основной потенциал роста человеческого развития в Узбекистане.

Основная суть человеческого развития, опирающаяся на принцип расширения возможностей индивида, посредством создания перспектив для наиболее полного удовлетворения его человеческих потребностей, обеспечивающие его социальное и материальное развитие. Это включает в себя возможность долгой и здоровой жизни, получение образования, доступ к ресурсам, необходимым для создания достойного уровня жизни, а также возможность участия в жизни общества. Наряду с тем, что остальные главы настоящего отчета рассматривают меры, осуществляемые республикой по повышению доступности и качества об-

разования, предоставляемого гражданам, в этой главе основное внимание уделяется усилиям, проводимым в жизнь правительством по повышению ВВП на душу населения, и обеспечению достойного уровня жизни для всех граждан.

В целях предоставления населению доступа к ресурсам, необходимым для достижения достойного уровня жизни, необходимо обеспечить высокие темпы экономического роста и, более того, гарантировать использование указанного роста различными слоями населения посредством доступа к продуктивной занятости и производственным ресурсам, таким как земля, кредиты т.д. Анализ последних экономических и социальных данных Узбекистана показывает, что при росте показателя ВВП на душу населения, значительный экономический рост, наблюдается по самым важным социальным показателям жизнеобеспечения граждан.

9.5. Уровень жизни населения

Важнейшая характеристика качества жизни — уровень жизни; наряду с другими показателями он позволяет оценить эффективность социально—экономической политики государства. Повышение уровня жизни — основная цель развития государства. Понятие «уровень жизни» в советский период рассматривалось и рассматривается в настоящее время как тождественное понятию «благосостояние».

Благосостояние — обеспеченность населения необходимыми для жизни материальными и духовными благами, степень развития благ и пользование ими отдельной личностью, классом или обществом в целом. Благосостояние обусловливается уровнем и качеством питания, обеспеченностью предметами личного гардероба, мебели и предметами домашнего обихода, жилищно - бытовыми условиями; развитием сферы обслуживания, в первую очередь обеспеченностью населения учреждениями здравоохранения, образования и культуры. Благосостояние может быть выражено системой показателей, отражающих совокупность условий существования людей.

Повышение благосостояния всех членов общества в советский период решалось в рамках социалистического образа жизни и культуры потребления, основанных на стремлении к полному и свободному развитию личности в интересах общества. Понятие «уровень жизни» в тот период отражало количественные параметры благосостояния, прежде всего доходы и стоимость жизни. В условиях рыночной экономики термин «благосостояние» используется реже, поскольку позитивный семантический оттенок этого термина не отражает реальные условий жизни большинства слоев населения. Поэтому в настоящее время в литературе чаще используется термин «уровень жизни», который носит измерительный оттенок, высоту удовлетворения потребностей населения.

Основные исходные моменты при определении уровня жизни: производство, потребление, доходы, стоимость жизни, социальные стандарты.

Производственный подход рассматривает уровень жизни в зависимости от уровня развития производительных сил, структуры и эффективности производства. Это подход, характерный для стран переходного периода, когда определялась доля национального продукта на конечное потребление населения: «Уро-

вень жизни — совокупность условий жизни населения страны, соответствующих достигнутому уровню ее экономического развития»[6].

В трактовке понятия уровня жизни распространен подход — **"от доходов населения".** Сторонники данного подхода определяют уровень жизни исходя из объема доходов населения. Этот подход используется в Методологических положениях по статистике, отражается в системе социально - экономических индикаторов уровня жизни населения.

Некоторые авторы определяют уровень жизни исходя из «стоимости жизни» для обозначения совокупной стоимости предметов потребления, соответствующей определенному уровню удовлетворения потребностей, тем самым практически приравнивают термин «стоимость жизни» к понятию уровня жизни.

Уровень жизни — социально - экономическая категория, отражающая распределительные отношения в обществе, определяющие высоту (степень) потребления населением разнообразных материальных и нематериальных благ и услуг, сопоставляемых с установленными государством стандартами.

Потребности людей находятся в постоянном изменении и развитии, поэтому оценить количественную и качественную сторону уровня жизни весьма сложно, к тому же некоторые характеристики уровня жизни (здоровье, удовлетворение духовных благ, безопасность граждан и др.) можно оценить лишь условно.

В научных исследованиях и статистической практике идет постоянный поиск интегральных и обобщающих показателей измерения жизненного уровня населения и его динамики. Широко используются двухкомпонентные относительные интегральные показатели: соотношение среднедушевого денежного дохода и прожиточного минимума и (или) величина условно свободной части располагаемого среднедушевого дохода и др.

Все **показатели** уровня жизни могут быть классифицированы по разным признакам.

1. В зависимости от иерархического уровня:

- **макропоказатели**, характеризующие среднедушевое производство ВВП, ВНП или ЧНП; номинальные и реальные доходы населения; демографические показатели; продолжительность рабочей недели; свободное время; уровень инфляции и др.;
- **микропоказатели**, характеризующие удовлетворение основных потребностей домохозяйства или семьи;
- **нанопоказатели**, характеризующие удовлетворение основных потребностей на уровне индивида.

2. В зависимости от характера отражения сущности категории «уровень жизни»:

- **прямые**, характеризующие уровень жизни непосредственно, прямо, например, уровень потребления основных продуктов питания и т. п.;
- **косвенные**, отражающие уровень жизни опосредованно, косвенно, например, демографические показатели.

3. В зависимости от характера расчета:

---

[6] Большой энциклопедический словарь. С. 764.

- **уровневые** (абсолютные значения);
- **структурные** (составляющие уровневых показателей);
- **динамические** (относительные, характеризующие изменение уровневых показателей).

4. В зависимости от удовлетворения потребностей можно выделить **три основные группы показателей**, характеризующих степень их удовлетворения
- физические потребности;
- духовные (интеллектуальные) потребности;
- социальные потребности.

Статистическая комиссия ООН при оценке жизненного уровня населения в качестве приоритетных индикаторов выделяет условия жизнедеятельности населения, уровень потребления, обеспечение занятости и свободы человека. Оценку уровня жизни рекомендуется осуществлять различными социальными индикаторами. Они состоят из множества показателей условий жизни и занятости населения и других связанных с ним факторов, а также потребления продуктов питания, одежды, жилищных условий, системы образования, здравоохранения и основных социальных услуг.

Социально - экономические индикаторы уровня жизни населения формируются на основе статистических данных, характеризующих объем, состав, основные направления использования и распределения между отдельными группами денежных доходов населения, а также с привлечением других данных, отражающих конечный результат экономической и социальной политики в областях, затрагивающих различные аспекты уровня жизни населения.

Социально - экономические индикаторы выражаются через средние и медианные величины, темпы изменения, коэффициенты частоты, концентрации, дифференциации и покупательной способности. Расчет социально - экономических индикаторов производится в соответствии с общими требованиями по формированию макроэкономических показателей и с учетом специфики системы статистических социальных показателей.

Принятая в официальной статистике система показателей оценки уровня жизни населения ориентирована в его распределении на группы в зависимости от ранжирования по уровню номинальных денежных доходов от минимального к максимальному. Поэтому в последнее время в печати все чаще появляются упреки к качеству статистических данных. По мнению независимых исследователей и институтов, они официально тенденциозны и необъективно отражают уровень жизни населения, не учитывают изменения в покупательной способности денежных доходов населения в условиях большой инфляции, огромную региональную асимметрию и межрегиональную дифференциацию доходов и их покупательной способности.

Диалектика развития потребностей обусловлена тем, что удовлетворенные потребительские нужды становятся стандартными условиями жизни. Под стандартом жизни следует понимать научно обоснованный норматив потребительских благ и услуг, установленный государством на определенный период. Таким стандартом является система **потребительских бюджетов** — свод конкретных доходов и расходов потребителей в натуральном и денежном измерениях.

Потребительские бюджеты — основной нормативный и аналитический инструмент оценки, прогнозирования и регулирования размеров, структуры и динамики уровня жизни и системы распределительных отношений.

В социально—экономической политике государства и в повседневной жизни населения потребительские бюджеты необходимы для выполнения следующих функций:

1) критериальной — объективной оценки достигнутого и прогнозируемого уровня жизни;

2) производственно - регулирующей — обоснования мероприятий по развитию экономики в целях более полного удовлетворения потребностей населения;

3) распределительной — обоснования системы и путей совершенствования распределительных отношений: оплаты труда и предпринимательских доходов, пенсий, пособий, стипендий, льготных и бесплатных форм распределения, налогов с населения;

4) измерительной — объективной оценки динамики и соотношений цен, реальных доходов населения, экономического положения отдельных социальных групп населения;

5) управляющей — ориентировки в ведении домашнего хозяйства и общественного обслуживания населения.

Потребительская корзина — это набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности; устанавливается для основных социально - демографических групп населения (трудоспособное население, пенсионеры, дети). На основе потребительской корзины определяется потребительские бюджеты, в соответствии с которыми осуществляется дифференцированная оценка уровня жизни населения и определяется размер социальной помощи малообеспеченным.

Прожиточный минимум — стоимостная оценка минимального набора продуктов питания, продовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности с учетом природных и метеорологических факторов, а также расходов по обязательным платежам и сборам, обеспечивает минимальный уровень потребления. Прожиточный минимум определяет границу абсолютной бедности человека и является важным социальным нормативом, достижение которого лежит в основе государственной политики борьбы с абсолютной бедностью.

Прожиточный минимум устанавливается на основе потребительской корзины **ежеквартально** по социально—демографическим группам и в среднем на душу населения. Прожиточный минимум используется в качестве базового социально - экономического показателя при предоставлении населению социальных выплат и пособий.

Восстановительный потребительский бюджет — более высокий социальный стандарт по сравнению с прожиточным минимумом; является бюджетом простого воспроизводства уровня жизни. Он позволяет удовлетворять основные материальные и духовные потребности населения, необходимые для

восстановления физических и интеллектуальных сил человека, социального и физического развития детей и подростков, поддержания активного социального и физического состояния пенсионеров.

Этот бюджет определяет верхнюю границу низкого уровня потребления и материальной обеспеченности человека и является важным социальным нормативом, достижение которого должно лежать в основе государственной социальной политики преодоления относительной бедности и формирования среднего класса.

Состав и структура потребительских корзин бюджетов разного уровня достатка характеризуют разные модели качества жизни их обладателей, что определяет их принадлежность к разным социальным группам населения.

Выделение четырех социальных слоев населения важно с точки зрения реализации прогнозных социально - экономических расчетов в повышении уровня жизни. Преодоление бедности является одной из приоритетных задач любого государства.

Бедность — экономическое положение семьи или отдельного человека, при котором его денежные и имущественные средства, здоровье недостаточны для удовлетворения минимальных потребностей (питание, жилье, одежда, досуг, образование и др.) и поддержания образа жизни на уровне принятых в данном обществе жизненных стандартов.

Понятие и причины бедности изменялись вместе с историей развития человечества. В доиндустриальном обществе социальное распределение ресурсов в большой степени определялось распределением имеющейся в распоряжении собственности. Владение фермой, мастерской или торговым предприятием формировало основу социального статуса и материального существования многих людей. Обладание собственностью и семейная верность обеспечивали элементарную защиту в случае крайней нужды. Отсутствие собственности означало отсутствие защиты, и в этих условиях те, кто не были способны работать, были бедными. В тот период развития общества не существовало систем коллективной защиты для борьбы с бедностью и наемные работники жили за счет результатов своего труда, т.е. своих способностей к труду. Если они теряли эти способности, например, вследствие болезни, несчастного случая или старости, то часто оказывались живущими в состоянии бедности.

В большинстве современных промышленно развитых стран заложены основы защитного механизма от крайней нужды и гарантированное им основных средств к существованию, если они теряли свою способность к труду, были заложены в конце XIX в., в России в начале XX в. В целом эта политика оказалась очень успешной: подавляющее большинство населения в промышленно развитых странах защищены против абсолютной бедности.

В Узбекистане создана при Кабинете Министров республики общественная организация «Ижтимоий фикр», которая изучает мнение населения. Результаты социальных обследований обобщаются и принимаются решения по социальной защиты необеспеченной части населения и на основе этого определяется уровень жизни.

Различные подходы, используемые в литературе для измерения бедности, сходны в том, что устанавливается линия, ниже которой лица или семьи считаются имеющими неадекватный доход (линия низкого дохода) или бедными (черта бедности). Иногда бедность определяется в терминах расходов домашнего хозяйства или по уровню подушевого потребления.

В мировой практике для оценки бедности используется три основных подхода: абсолютный, относительный и субъективный. Представляется правильным проводить несколько черт бедности: на уровне, например, стоимости продовольственной корзины, бюджета прожиточного минимума, восстановительного потребительского бюджета, медианного или среднего дохода, субъективного восприятия населением степени своей бедности и т.п. В Нидерландах отдельные исследователи применяли восемь определений линии бедности: четыре основаны на абсолютном подходе, одно— на относительном, три — на субъективном.

В ряде стран используются статистический и административный подходы к установлению черты (стандарта) бедности. Статистический подход используется Бюро переписи США. Расчеты базируются на 13 стандартах нуждаемости: 9 — для семей, в состав которых входит от одного до девяти человек, и 4 возрастных — для одиноких и семейных пар до 65 лет и старше. На основании этих показателей определяется количество лиц и семей, официально считающихся бедными.

Существуют подходы, базирующиеся на учете и анализе не только материальных, но и отдельных социальных факторов:

- соблюдение гражданских прав и свобод с позиции социального исключения (отторжения) и лишений (что, в свою очередь, может определяться десятками признаков);
- частичное или усеченное гражданство и др.

В Западной Европе бедность зачастую ассоциируется с социальной справедливостью. В Германии и Швеции используется стандарт нуждаемости — порог назначения социальной помощи или уровень социального пособия.

Бедность в широком смысле этого слова «возникает» из трудовых процессов, а также из таких факторов, как общий уровень производства и производительности, неравенство в доступе к рынкам труда, низкий уровень образования, недостаточный опыт работы, семейный статус, расовая или этническая принадлежность.

Традиционно уязвимыми группами населения на рынке труда и, следовательно, по отношению к бедности являются:

- родители - одиночки, главным образом одинокие матери, не получающие никакой (или необходимой) материальной поддержки от отцов своих детей и которые не работают или работают неполное рабочее время;
- молодежь, не способная найти работу после окончания учебного заведения;
- безработные, которые не получают никаких пособий или получают неадекватные установленной черте бедности пособия от соответствующих систем социальной защиты;
- работники старших возрастов;

- женщины;
- инвалиды;
- бывшие преступники;
- мигранты.

Таким образом, экономическое состояние общества формирует соответствующие стандарты потребления, которые характеризуют уровень жизни различных групп населения, в том числе, состояние бедности, по следующим типам (рис. 9.5.1).

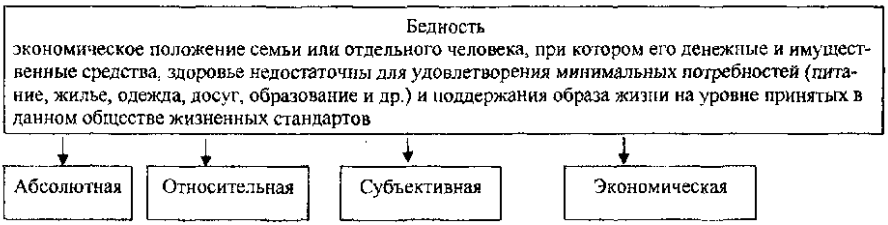


Рис. 9.5.1. Типы бедности

Абсолютная бедность определяется отсутствием дохода, необходимого для удовлетворения базовых потребностей семьи или человека на уровне, обусловленными физиологическими нуждами организма и принятыми в обществе минимальными социальными стандартами (в пище, одежде, жилье и др.). Семья или одиноко проживающий гражданин при среднедушевом доходе ниже величины прожиточного минимума в субъекте РФ считается малоимущей (малоимущим) и имеет право на получение государственной социальной помощи. Уровень абсолютной бедности в РФ определяется как доля населения, чей доход находится ниже установленного в стране прожиточного минимума.

Относительная бедность — положение семьи или индивида, при котором их доходы по отношению к среднему или медианному доходу, сложившемуся в обществе, ниже определенного установленного соотношения. Бедными принято считать тех, чьи доходы не превышают 40 или 50 % среднего или медианного дохода по стране.

Уровень относительной бедности, или удельный вес населения, которое не имеет возможности жить по наиболее распространенным в обществе стандартам потребления, определяется величиной личного дохода, который находится на уровне ниже установленной в стране доли (как правило, 40 - 50 %, в отдельных странах 60 %) от среднедушевого или медианного дохода. В нашей стране относительный уровень бедности не измеряется, в то время как за рубежом, особенно в промышленно развитых странах, этот показатель является основным при количественной оценке уровня бедности.

В современных условиях границей относительной бедности мог бы являться законодательно установленный восстановительной потребительский бюджет.

В условиях рынка приобретение благ и услуг в значительной мере зависит именно от экономического положения человека, которое определяется прежде всего уровнем его доходов, уровнем цен на потребительские товары и услуги, в

том числе и на определяемые обществом стандарты потребления. Поэтому важнейшим параметром уровня жизни населения является **уровень доходов** населения, соотнесенный с уровнем цен на потребительские товары и услуги, входящие в состав установленных стандартов потребления. Чем выше рассматриваемое соотношение, тем больше возможности повысить степень удовлетворения потребностей, а чем выше (полнее) удовлетворение потребностей человека в процессе потребления, тем полноценнее развитие человеческого капитала.

Прогнозирование уровня жизни населения в условиях рыночной экономики важно и с точки зрения формирования среднего класса.

Процесс формирования и развития среднего класса относится к числу базовых социальных процессов в переходных экономиках. Он рассматривается как экономически самостоятельный социальный субъект, способный эффективно выполнять традиционные для него функции — инвестировать экономику, играть роль основного налогоплательщика, выступать в качестве стабилизатора общественно - политических процессов. Факт формирования среднего класса можно рассматривать в качестве важного критерия эффективности реформ.

Определение среднего класса и установление его потребительского поведения определяется разными критериями, однако два подхода маркетологов основаны на одних и тех же критериях: уровне дохода и структуре потребления. Однако классификация групп населения и полученные результаты различаются.

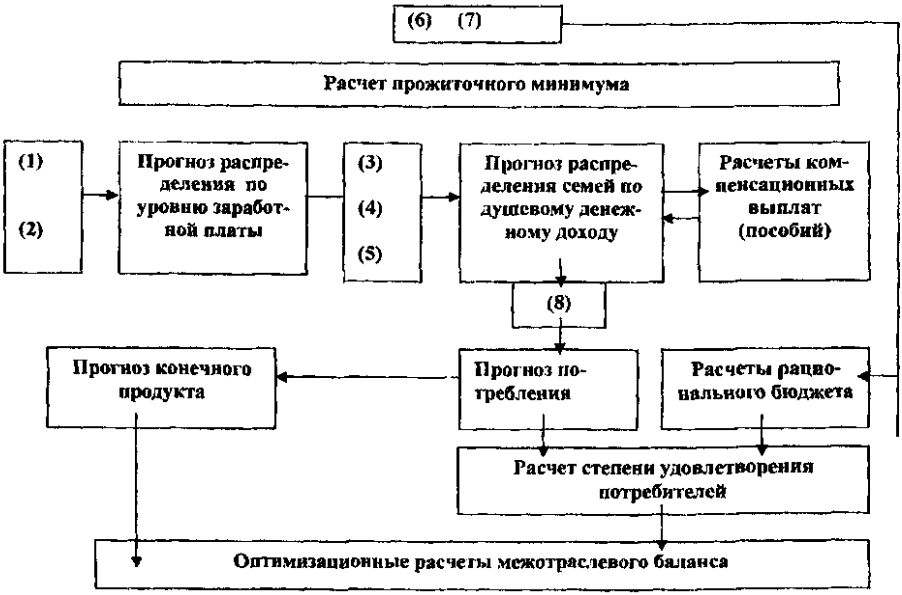


Рис. 9.5.2. Прогнозирование основных социально - экономических характеристик уровня жизни населения страны в условиях рыночной экономики

Удельный вес бедного и малоимущего населения в Узбекистане составляет более 80 %. Несмотря на то что в последние годы Правительство Узбекистана уделяет большое значение решению проблемы бедности, доходы бедного населения растут медленнее, чем богатых.

Для снижения уровня бедности, формирования среднего класса в РФ прежде всего необходимы целевые программы, основанные на прогнозных расчетах уровня доходов.

При разработке социально - экономических программ повышения уровня жизни населения алгоритм макроэкономического прогнозирования может быть представлен в следующем виде.

На основе прогнозных расчетов могут быть разработаны меры, состоящие из следующих действий государства.

1. Государственная поддержка семьям, не имеющих минимальных денежных доходов и минимальной жилищной обеспеченности должна быть направлена на обеспечение им гарантированных минимальных доходов не ниже стоимости продовольственной части потребительской корзины, а также на обеспечение их социальным жильем.

2. Государственная поддержка семьям, не имеющих минимальных денежных доходов, но обеспеченных жилищем выше минимальных норм, должна быть направлена на повышение их доходов не только традиционными методами, но и на создание возможностей их повышения за счет излишков жилищной площади.

3. Государственная поддержка семьям с доходами выше прожиточного минимума, но не имеющих минимальной жилищной обеспеченности должна быть направлена на создание условий найма жилья более высокого качества за счет излишка их доходов.

9.6. Доходы населения

Доходы населения, их уровень и структура, степень дифференциации — *важнейшие показатели качества и уровня жизни населения. Понятие* **«доходы населения»** — сложная социально - экономическая категория — характеризует отношения в обществе по поводу формирования, присвоения, использования, регулирования (перераспределения) создаваемого общественного продукта между группами, домохозяйствами, семьями и гражданами. Эти отношения определяются формами собственности, а также государственной политикой.

С переходом к рыночной экономике механизм формирования и распределения доходов населения существенно изменился. Приватизация государственной собственности привела к господству принципа распределения доходов по факторам производства, однако сохраняется принцип распределения по труду и используется принцип распределения — по социально - гарантированным нормам потребления.

В соответствии с теорией факторов производства доходы рассматриваются как плата или вознаграждение за использование экономических ресурсов, представленных трудом, землей, капиталом и предпринимательскими способностями. Каждому рыночному агенту достается своя доля дохода, связанная с соот-

ветствующим фактором: наемному работнику — заработная плата, предпринимателю — прибыль на капитал, процент и рента. На рисунке 9.6.1 представлена схема формирования дохода при использовании человеческого, финансового и физического капитала.

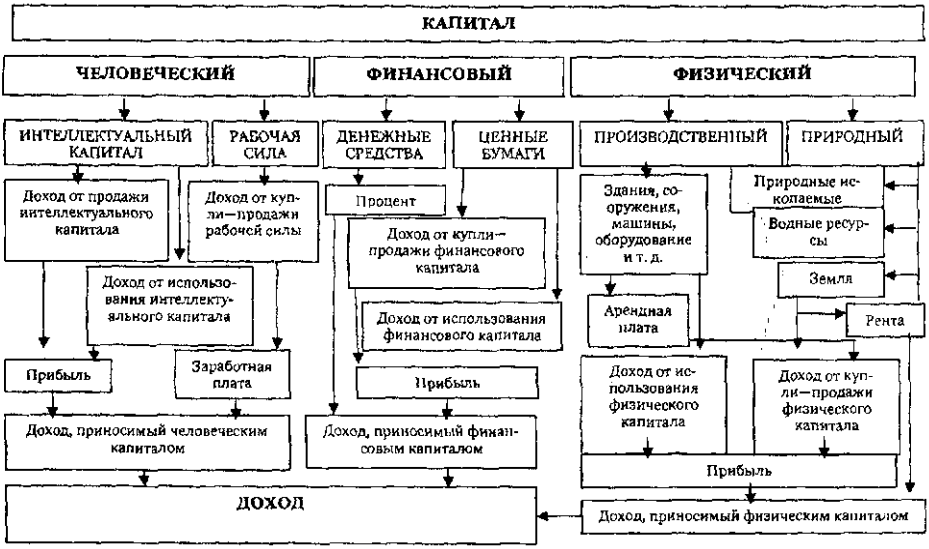


Рис. 9.6.1. Источники формирования дохода от использования капитала

Стремление к максимизации своего дохода диктует экономическую логику поведения любому рыночному субъекту. Доход — конечная цель действий каждого активного участника рыночной экономики, объективный и мощный стимул его повседневной деятельности. Рыночный доход всегда есть результат полезных усилий для других рыночных субъектов.

Распределение доходов между факторами производства носит функциональный характер, а образуемые при этом доходы — заработная плата, доходы на капитал (прибыль, рента, предпринимательские доходы)— называются первичными. К ним также относятся взимаемые государством налоги на производство и налоги на импорт.

Формирование факторных и личных доходов отражается в Системе национальных счетов[7] (СНС), принятых в странах с развитыми рыночными отношениями. Методология изучения доходов в них основана на концепции Дж. Хикса. В соответствии с ней под доходом понимается максимальное количество средств, которые индивид может потратить в течение данной недели, при усло-

[7] Система национальных счетов — свод балансовых экономических таблиц, отражающих, с одной стороны, расходы субъектов хозяйственной деятельности на покупку товаров и услуг, с другой — их доходы от результатов хозяйственной деятельности

ции, что капитальная стоимость будущих поступлений в денежном выражении сохраняется прежней. Поэтому не всякая сумма денежных средств фиксируется как доход, а только та, которую можно израсходовать на потребление.

Известны следующие особенности определения дохода:

• перемена формы актива, например, покупка на сбережения недвижимости, не рассматривается как доход;

• сумма сбережений не равна сумме прироста денежной наличности (акций, облигаций и депозитов в банке), т.е. финансовых активов, так как их увеличение может быть результатом смены форм активов;

• прирост капитала, вызываемый случайными причинами (инфляцией, ростом стоимости земли), не рассматривается как доход. Он может быть результатом смены форм активов;

• прирост капитала, вызываемый случайными причинами (инфляцией, ростом стоимости земли), не рассматривается как доход.

В этом подходе отражается проявление двух типов количественных переменных, которые характеризуются как запас и поток.

Запас — это измеренное количество материальных и финансовых активов, имеющихся в данный момент, которыми обладает человек или семья, который характеризуется таким понятием, как богатство. Богатство состоит из материальных объектов: дома, земля, автомобили, мебель, книги и т.д.; финансовых средств: наличные деньги, сбережений, акций, недвижимость, драгоценности, облигации, акции; нематериальных активов (патенты, авторские права и др.). Объем богатства меняется непрерывно, день ото дня, поэтому оценить его можно лишь на определенную дату. Под залог богатства можно получить кредиты в банке. Богатство служит источником дохода в том случае, когда собственник является активным рыночным субъектом.

Поток денежных и натуральных поступлений можно измерить за единицу времени, который характеризуется как размер дохода.

В соответствии с принятым подходом в системе национальных **счетов личные доходы населения** — это поступления денежных и натуральных средств и услуг гражданам, семьям (домохозяйствам) за определенный промежуток времени для удовлетворения разнообразных потребностей с целью поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального уровня.

Личные доходы населения связаны с факторными доходами, а также с вторичными доходами, которые образуются в результате перераспределения первичных доходов между секторами экономики и поступают населению в виде социальных трансфертов.

Как форма результата общественного производства личные доходы населения представляют собой массу различных продуктов (благ), на создание которой был затрачен как прошлый, так и живой труд. Стоимость первоначальной материальной формы доходов в превращенной форме аккумулируется в определенной части ВВП как вновь созданная стоимость. В условиях развитого общественного разделения труда вновь созданная стоимость в фазе обмена расходуется на конечные товары и услуги через их денежную оценку.

Кроме того, сохраняется выдача в натуральной форме продуктов от общественного хозяйства (различные льготы), а также используемые для потребления в натуре продукты личного подсобного хозяйства, предприятия производящие продукты питания, результаты охоты и рыболовства, заготовки продуктов лесопользования (ягод, грибов, орехов и т.п.). В этом случае реализуется принцип распределения по труду.

Существование доходов в натуральной форме обусловлено нетоварным характером производимой продукции в силу недостаточно развитых рыночных отношений. Развитие индивидуального предпринимательства позволяет сузить рамки нетоварного производства, не предназначенного для рыночных обменов. Суммарная оценка этой продукции может быть осуществлена по фактическим ценам.

Доход всегда должен иметь денежную оценку результатов деятельности субъектов рыночной экономики, для получения которого необходимо эффективное участие в экономической жизни общества. Прямая зависимость от результатов рыночной деятельности нарушается при объективной невозможности участвовать в ней, например, пенсионеров, инвалидов, иждивенцев, молодежи в нетрудоспособном возрасте, безработных. В этом случае названные категории населения поддерживаются всем обществом, от имени которого правительство регулярно выплачивает денежные пособия. Безусловно, такие доходы не могут быть признаны «рыночными». Они формируются за счет перераспределительных процессов, осуществляемых на основе трансфертов. В этом случае реализуется принцип распределения по социально гарантированным нормам потребления.

Изучение доходов населения предполагает их классификацию, которая важна как для налогового регулирования, так и оказания помощи лицам, которые не могут по объективным условиям участвовать в процессе создания общественного продукта.

Домашнее хозяйство составляют лица, проживающие совместно и обеспечивающие себя всем необходимым для жизни, ведут общее хозяйство, полностью или частично объединяя и расходуя свои средства. Эти лица могут быть родственниками или не родственниками, или и теми и другими.

Домохозяйство может состоять из одного человека, т. е. лица, проживающего в отдельном жилом помещении или части жилого помещения, обеспечивающего себя всем необходимым для жизни и не объединяющего средства для ведения общего хозяйства с кем - либо из других лиц, проживающих в данном жилом помещении. По статистике ежегодно в Узбекистане на основе выборочных обследований доходы населения.

Денежный доход домашнего хозяйства определяется исходя из суммы произведенного домашним хозяйством денежного расхода и сложившегося прироста финансовых активов в течение учетного периода обследования. Денежный доход представляет собой объем денежных средств, которыми располагало домашнее хозяйство для обеспечения своих расходов и создания сбережений без привлечения ранее накопленных средств, ссуд и кредитов.

В учебной и научной литературе существуют различные точки зрения на классификацию доходов населения, которые нами обобщены и представлены на рис. 9.6.2. В качестве классификационных признаков были использованы прин-

ципы формирования, способ получения, форма выражения, объем, влияние цен, соблюдение законодательства РФ.

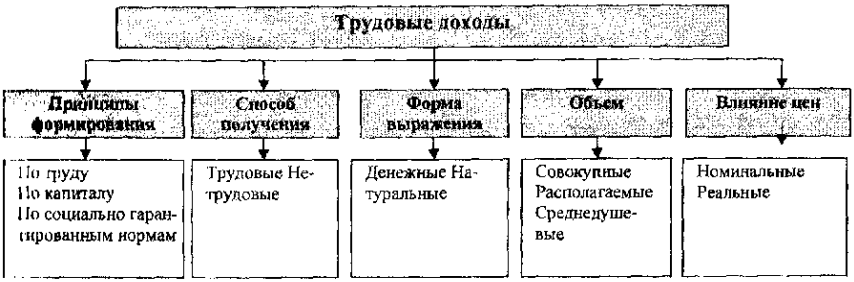


Рис. 9.6.2. Классификация трудовых доходов

Виды доходов охарактеризованы ниже.

Трудовые доходы, по определению МОТ, это натуральные и денежные доходы, полученные в результате трудовой деятельности. К ним относятся доходы, получаемые в результате индивидуальной наемной и предпринимательской деятельности. Они включают все виды выплат (вознаграждений), относимых к фонду заработной платы, доходы от использования и продажи продукции личного подсобного хозяйства, результатов охоты и рыболовства, заготовок продуктов лесопользования, предпринимательские доходы и др.

Доходы, полученные от использования капитала — рента, арендная плата, дивиденды, прибыль.

Нетрудовые доходы включают доходы, не связанные с трудовой деятельностью, а полученные в результате владения капиталом или иным путем (наследство, дивиденды, проценты по облигациям, паям, выигрыши в лотереях, казино, трансферты, кредиты и др.).

Денежные доходы населения — это поступления денег в форме оплаты труда, социальных трансфертов, доходов от собственности, предпринимательской деятельности, продажи продукции личного подсобного хозяйства, алиментов, гонораров, благотворительной помощи и т.д.

Социальные доходы (трансферты) — это пенсии, пособия и социальная помощь, стипендии, страховые возмещения, выигрыши по лотереям, возмещение расходов инвалидам, возмещение ущерба репрессированным гражданам.

Доходы от собственности — включают доходы по акциям, проценты, выплаты процентов по вкладам и ценным бумагам, доходы от продажи недвижимости на вторичном рынке.

Предпринимательские доходы — часть прибыли, которую получают сами предприниматели за риск, новаторство, улучшение организации производства и труда и др.

Доходы от личного подсобного хозяйства — выражаются продукцией, производимой гражданами на своих приусадебных участках.

Натуральные доходы — это продукция личного подсобного хозяйства, результаты охоты и рыболовства, заготовки продуктов лесопользования, ис-

пользуемые на личное потребление, а также трансферты в натуральной форме. Потребляемая продукция личного подсобного хозяйства позволяет экономить денежные средства, уменьшить долю расходов на питание в структуре денежных расходов.

Совокупные доходы — все виды денежных и натуральных поступлений. Они образуются в результате участия членов домашних хозяйств в производственной деятельности, включая вторичную занятость, самозанятость, за счет доходов от собственности, текущих трансфертов в денежной и натуральной форме. Номинальные доходы — вся сумма доходов, которая может быть использована на потребление.

Располагаемые доходы — сумма средств (без трансфертов, полученных в натуральной форме), остающаяся после уплаты налогов и обязательных платежей, используемая на потребление товаров и услуг. Располагаемый доход является источником для конечного потребления товаров и услуг и сбережения.

Среднедушевые доходы населения исчисляются делением годового объема денежной суммы на 12 и на среднегодовую численность наличного населения.

Реальные доходы на душу населения — располагаемые доходы, скорректированные на индекс цен. Рассчитываются путем деления общей суммы денежных доходов населения на индекс потребительских цен[8]:

$$Др = Дд / I,$$

где Др — реальные доходы населения;

Дд — общая сумма денежных доходов населения;

I — индекс потребительских цен.

Классификация доходов не может быть полной, если не остановиться на проблеме доходов, получаемых в теневой экономике, характерной для стран с переходящей экономикой и криминальных доходов, которые получают граждане в результате криминальных действий.

В «Экономической энциклопедии» под редакцией академика Л.И. Абалкина теневая экономика определена как:

1) неконтролируемое государством производство, распределение, обмен и потребление товарно - материальных ценностей и услуг;

2) скрываемые от органов государственного управления незаконные социально—экономические отношения между отдельными гражданами, социальными группами по использованию государственной, частной, акционерной и других видов собственности в корыстных личных и групповых интересах.

Согласно версии Системы национальных счетов ООН 1993 г., теневая экономика включает:

1) скрытую экономическую деятельность;

2) неформальную деятельность;

3) нелегальную экономическую или незаконную деятельность, которая охватывает те виды производства товаров или услуг, которые прямо запрещены существующим законодательством.

---

[8] См: методологические положения по статистике.Вып 1:Уровень жизни населения. http:/www.gks.ru /bgd/free/b99_10/ /Main.htm.

Теневая экономика — экономические операции, которые не учитываются при построении традиционных экономических показателей и могут быть незаконными с точки зрения национального законодательства.

Для определения и оценки размеров скрытых доходов на макроуровне применяется ряд косвенных методов.

На рисунке 9.6.3 представлена классификация доходов от неучтенной экономической и нелегальной криминальной деятельности.



Рис. 9.6.3. Доходы от неучтенной экономической и нелегальной деятельности

Доходы от неучтенной экономической деятельности могут быть получены в результате скрытого, неформального и нелегального производства.

Скрытые доходы — скрытый предпринимательский доход и доходы нелегального производства.

Криминальные доходы — доходы, полученные в результате преступных действий.

В соответствии с методикой расчета «Баланса денежных доходов и расходов населения», в состав денежных доходов населения включаются предпринимательские доходы, оплата труда, доходы от собственности, социальные выплаты (трансферты) и другие доходы.

Соотношение в доходах населения социальных выплат и заработной платы играют важную роль в формировании экономического поведения индивидуума и его трудовой мотивации. При доминирующей роли заработной платы в общей сумме дохода формируются такие качества, как предприимчивость и инициатива. В случае повышения роли выплат по линии социальной помощи нередко происходит формирование пассивного отношения к производственной деятельности, психология иждивенчества. Поэтому такие выплаты должны быть адрес-

ными и непосредственно направляться на помощь лицам, объективно не способных участвовать в общественном производстве.

В любом обществе существует неравенство в распределении доходов, которое, по мнению ученых, неизбежное и необходимое условие развития общества. Причины неравенства доходов в условиях рынка:

- различия в способностях;
- возрастные и физиологические различия людей;
- доступность, уровень и качество образования;
- профессиональные и личные достижения;
- накопленное богатство;
- демографические факторы (состав семьи);
- система экономических отношений;
- случай, везение и др.

Например, проведенные исследования показывают, что заработки людей и их способности, оцениваемые коэффициентом интеллектуального развития, распределяются по - разному.

На рисунке 9.6.4. представлены две функции распределения: заработков (W) и способностей (коэффициента развития интеллекта, IQ). Значения данных параметров откладываются по горизонтальной оси, по вертикальной оси откладывается частота их распространения.

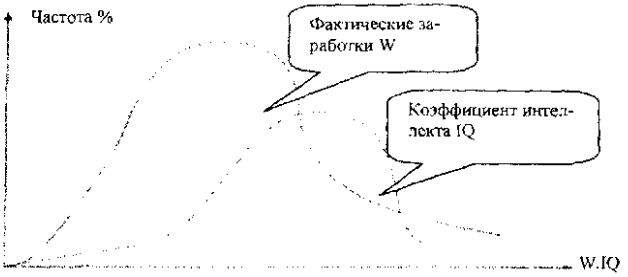


Рис. 9.6.4. Распределение способностей и заработков

Если распределение способностей любой достаточно большой группы людей является нормальным, симметричным, то линия распределения заработков смещена влево. Этот рисунок иллюстрирует типичное, наиболее часто встречающееся распределение заработков и способностей. Данный график опровергает широко распространенную поговорку: «Если ты такой умный, то почему не такой богатый?» На самом деле доходы в обществе распределены гораздо более неравномерно, чем интеллектуальные способности, поскольку распределение доходов, как было отмечено выше, определяется многими причинами или факторами.

Все факторы, влияющие на величину доходов, можно рассматривать:

1) наноуровне, определяемых трудовым и интеллектуальным потенциалом человека;

2) микроуровне, связанных с местом приложения трудового и интеллектуального потенциала человека в организации;

3) макро - и мезо - уровне, определяемых политическими, экономическими, демографическими условиями страны в целом и ее территорий.

Дифференциация доходов — объективно обусловленное соотношение в доходах различных социально - демографических групп населения. Для оценки неравенства доходов населения и уровня социальных изменений в обществе, определения характера политики доходов и разработки конкретных мер по преодолению чрезмерного расслоения населения используются показатели дифференциации доходов.

В основе расчетов показателей дифференциации лежит распределение населения в зависимости от уровня душевого дохода. Исследование дифференциации доходов рассматривается с позиции фактически достигнутого уровня покупательной способности в динамике.

Методологические положения по статистике характеризуют распределение населения по доходам, в основном живущего на фиксированные денежные доходы (заработная плата, социальные выплаты). Динамика коэффициентов такой дифференциации населения по денежным доходам может служить основой для принятия государством решений по регулированию официально фиксируемых доходов (своевременной выплаты фиксированных денежных доходов, индексации и пересмотру их уровней).

Для оценки фактического положения уровня жизни в целом по стране и по регионам используются показатели и индикаторы, направленные на углубленное изучение и оценку доходов населения на группы в целом по стране и по регионам. Это дает возможность получить более высокие показатели дифференциации денежных доходов населения по сравнению с публикуемыми статистическими показателями, позволяющими оценить эффективность государственного регулирования и повышения уровня жизни населения.

То же самое касается и показателя доли населения, располагающего доходами ниже прожиточного минимума. Различия в уровне дифференциации доходов по статистике обусловлены разным назначением рядов распределения, которые положены в основу определения показателя среднедушевого дохода.

Распределение населения по душевому доходу, рассчитываемого по статистике, дополнительно включают лиц, не имеющих источников фиксированных доходов (маргинальные группы, беженцы и вынужденные переселенцы без постоянного места жительства и др.). Поэтому более высокий уровень дифференциации населения по денежным доходам, полученный по статистике, отражает распределение населения с учетом лиц трудоспособного возраста, не имеющих постоянных источников дохода. Обе методики расчетов распределения доходов правомерны не только для практического использования, но и для решения различных задач по обоснованию социально—экономических мероприятий и регулированию доходов населения.

Для международного сопоставления доходов населения используются данные ВВП по паритету покупательной способности доллара на душу населения.

В соответствии с Методологическими положениями по статистике используются следующие показатели дифференциации:

• **распределение населения по величине среднедушевых доходов** – характеризует дифференциацию населения по уровню материального достатка, определяется показателем удельного веса или процента населения в тех или иных заданных интервалах среднедушевых денежных доходов;

• **распределение общего объема денежных доходов по различным группам** населения – показатель (в процентах) доли общего объема денежных доходов, которой обладает каждая из 20 %-ных (10 %-ных) групп населения;

• **коэффициент фондов** – показатель степени дифференциации доходов;

• **коэффициент Джини** – показатель концентрации доходов населения.

Коэффициент дифференциации среднедушевых денежных доходов по группам населения с наиболее высоким и низким уровнями жизни определяется по средним доходам населения, имеющего уровень жизни выше бюджета высокого достатка и ниже прожиточного минимума.

Коэффициент соотношения покупательной способности доходов по группам населения с наиболее высоким и низким уровнями жизни определяется по покупательной способности доходов в группах населения с уровнями жизни выше бюджета высокого достатка и ниже прожиточного минимума.

Вновь введенные показатели дифференциации доходов и экономического неравенства рассчитываются по реальным социальным группам общества, дифференцированным по уровню жизни на основе системы потребительских бюджетов.

Распределение населения по величине среднедушевых доходов осуществляется по материалам выборочных обследований. Дифференциация среднедушевых доходов населения обусловливается дифференциацией заработной платы и семейным положением. Если для работающего населения основным источником доходов является заработная плата, в зависимости от количественного состава семьи, дифференциация по доходам может оказаться более значительной, чем по заработной плате. Поэтому для более углубленного анализа в целях оказания адресной социальной помощи бедному населению необходимо определять коэффициенты дифференциации по заработной плате и по доходам.

Распределение общего объема денежных доходов по различным группам населения выражается через общую долю общего объема денежных доходов, которая приходится на каждую из 20 %-ных групп населения, ранжированного по мере возрастания среднедушевых доходов населения.

Коэффициент фондов (Kf) измеряет соотношение между средними доходами внутри сравниваемых групп:

$$Kf = S_{10} / S_1$$

где S_1 – суммарный доход, который приходится на 10 % населения с самыми низкими доходами;

S_{10} – суммарный доход, который приходится на 10 % населения с высокими доходами.

Коэффициент Джини характеризует степень отклонения фактического распределения денежных доходов населения от линии их равномерного распределения. Величина коэффициента может варьировать от 0 до 1. Чем выше зна-

чение показателя, тем неравномернее распределены доходы в обществе, тем глубже неравенство доходов.

Коэффициент Джини (G) рассчитывается по формуле:

$$ytj = 2n2y$$

где n – число домохозяйств; y – средний доход; ytj – доход домохозяйства.

Графическое представление расчета коэффициента Джини проиллюстрировать на рис. 9.6.5.



Рис. 9.6.5. Кривая Лоренца и коэффициент Джини

На рисунке 9.6.5 по горизонтали отложены квантильные группы населения, а по вертикали – квантили доходов, получаемые этими группами. Неравномерность распределения доходов иллюстрирует кривая Лоренца, показывающая, какую долю суммарного дохода получают 20 % самого бедного населения (точка A), 40 % населения (точка B), 60 % и т. д. Если линия OE показывает распределение доходов в условиях абсолютного равенства, то ломаная линия OABCDE (кумулятивная кривая Лоренца) показывает реальное распределение дохода. Заштрихованный сегмент OABCDE характеризует степень неравенства, как и отношение площади сегмента OABCDE к площади треугольника OEG, который и представляет коэффициент Джини.

Все рассмотренные коэффициенты дифференциации доходов имеют тенденцию к дальнейшему росту. Это обусловлено проводимой политикой сдерживания роста реальной заработной платы наемных работников, особенно в государственном секторе, крайне низкого уровня трудовых пенсий по старости. Наоборот, в группе с высоким уровнем жизни быстро растут доходы от собственности (в том числе и от использования в корыстных интересах прав на ее перераспределение) и предпринимательской деятельности, увеличивается теневая часть этих источников доходов.

Усиление концентрации доходов происходит во всем мире. Так, коэффициент Джини за 1900–2000 гг. повысился в мире с 0,400 до 0,480[9]. Международное сопоставление концентрации доходов населения (табл. 9.6.1) характери-

[9] Мировая экономика в XX веке: потрясающие достижения и серьёзные проблемы // МЭ и МО. 2001. С. 6.

зует различия между странами по показателям коэффициента фондов и коэффициента Джини.

Коэффициент Джини составляет следующие величины по странам: в Германии — 0,300; Швеции — 0,250; Великобритании (1999 г.) — 0,360; во Франции (1995 г.) — 0,327. Самый низкий коэффициент Джини в Австрии — 0,231; самый высокий в США — 0,408. В США 1 % наиболее состоятельных ее граждан контролируют большую часть национального богатства страны.

Дж. Нэссер, будучи президентом «Форд моторс», в 2001 г. получил в качестве вознаграждения за труд 17 868 908 долл. (включая опционы и акции). Размер этой суммы эквивалентен премиям 17 нобелевских лауреатов или 44 годовым окладам американского президента, на нее можно содержать 53 ректора университетов в США или 165 заведующих кафедрами. Чтобы заработать деньги, составившие годовую заработную плату президента «Форд моторе», средний наемный работник США должен трудиться до 2702 г. (700 лет!), а работник с минимальной ставкой заработной платы получит соответствующую сумму, если будет в поте лица продолжать свою трудовую деятельность до 3670 г.[10]

Таблица 9.6.1.

Неравномерность распределения доходов в различных странах, 90-е годы

Страна	Доля в общих доходах населения		Отношение доли высших к доле низших, коэффициент фондов	Коэффициент Джини
	Низшие 10 %	Высшие 10 %		
Австрия	4,4	19,3	4,4	0,231
Дания	3,6	20,5	5,7	0,247
Швеция	3,7	20,1	5,4	0,250
Бельгия	3,7	20,2	5,5	0,250
Финляндия	4,2	21,6	5,1	0,256
Люксембург	4,0	22,0	5,4	0,269
Италия	3,5	21,8	6,2	0,273
Германия	3,3	23,7	7,1	0,300
Испания	2,8	25,2	9,0	0,325
Нидерланды	2,8	25,1	9,0	0,326
Франция	2,8	25,1	9,1	0,327
Греция	3,0	25,3	8,5	0,327
Португалия	3,1	28,4	9,3	0,356
Ирландия	2,5	27,4	11,0	0,359
Великобритания	2,6	27,3	10,4	0,361
США	1,8	30,5	16,6	0,408

Источник: United Nations Development Programme, Human Development Report 2001 Oxford, N.Y., 2001. Table 12. P. 182.

Такие цифры — не исключение. Генеральные директора американских корпораций в среднем зарабатывают в 475 раз больше, чем обычный заводской рабочий.

Сопоставление уровня коэффициента Джини в РФ с другими странами позволяет сделать вывод: степень концентрации доходов в России совпадает с

[10] См.: http://www.ecomponline.com

США. Однако это чисто формальное совпадение, поскольку природа неравенства в странах различна. В США доходы большей части населения возрастают с опережающим повышением их у наименее обеспеченных (при этом надежно социально защищенных) групп. В нашей же стране неравенство усиливается вследствие обогащения богатых и обнищания бедных.

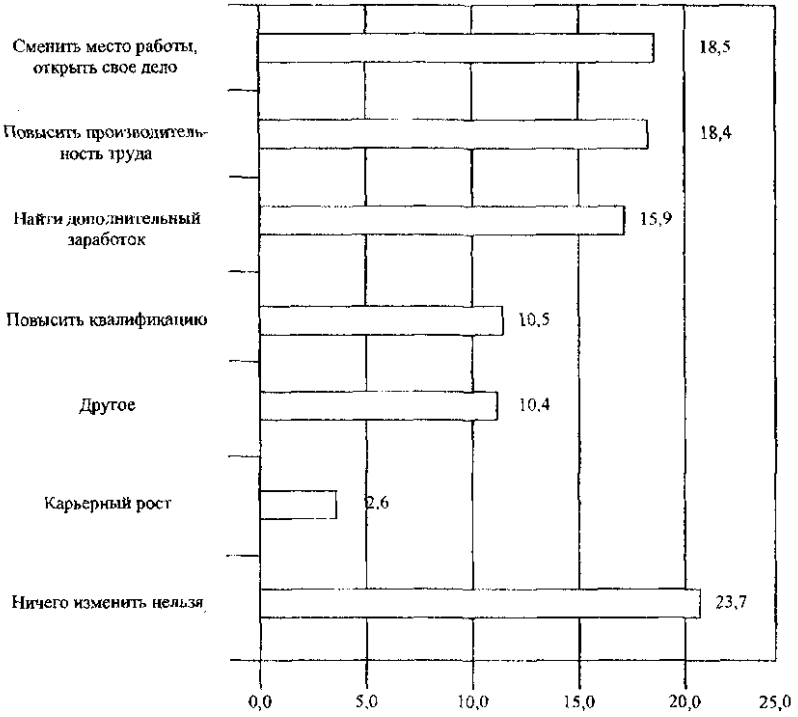


Рис. 9.6.6. Варианты повышения семейного бюджета %

Самый информативный показатель неравенства в обществе — его оценка с учетом не текущих доходов людей, а их богатства. В ряде стран, имеющих специальные базы данных для изучения неравенства населения по уровню богатства (США, Канала, Швеция и т.д.), такие расчеты производятся. Они показывают, что между распределением населения по уровню денежных доходов и уровню богатства существует прямая взаимосвязь, хотя богатство более устойчиво во времени и более концентрировано, чем доходы, т.е. степень неравенства по богатству выше, чем по доходам.

Уровень доходов населения определяет возможности приобретения различных благ и услуг. Поэтому другой стороной изучения доходов населения являются расходы населения, свидетельствующие об удовлетворении потребностей.

Расходы населения — это совокупные доходы населения, полученные из всех источников и направленные на потребление, т. е. приобретение продоволь-

ственных и непродовольственных товаров, оплату услуг, обязательных платежей и накоплений.

Структура расходов населения определяется общим уровнем развития рыночного производства товаров и услуг в стране, размерами доходов населения.

Степень дифференциации денежных доходов населения во многом определяется перераспределительной политикой государства. Опыт экономически развитых государств показывает: если правительство проводит эффективную перераспределительную политику, активно содействует развитию личной ответственности во всех областях жизни, помогает бедным преодолеть нищету, то прогрессивные социально - экономические сдвиги происходят в скором времени.

Обоснованная и последовательная политика социально - демографических и социально - профессиональных групп населения важна с точки зрения как социальной стабильности общества, так и формирования платежеспособного спроса населения и положительной мотивации к высокоэффективному труду, а следовательно, и влияния на производство в целом.

Под **политикой доходов** следует понимать комплекс мер, призванных регулировать уровень доходов экономических субъектов в стране с целью обеспечения достойного уровня жизни, сглаживания чрезмерной дифференциации доходов и сокращения бедности.

Политика доходов обеспечивает реализацию комплекса функций.

Перераспределительная функция обеспечивает перераспределение национального дохода, являющегося источником дохода общества (страны), между собственниками капитала и членами общества.

Регулирующая функция регулирует уровень благосостояния населения и получаемых доходов собственниками капитала.

Потребительская функция определяет способности собственника капитала удовлетворять свои потребности и потребительский спрос на товары и услуги.

Инвестиционная функция способствует росту инвестиций в экономику посредством сбережений населения.

Исходя из практики применения странами подходов к регулированию доходов следует выделить следующие типы политики доходов:

• **выравнивающая политика** — предполагает значительное налогообложение высоких доходов и различные субсидии и дотации населению с низкими доходами, что способствует их выравниванию;

• **уравнительная политика** — предусматривает равную ответственность населения с высокими и низкими доходами, что способствует их выравниванию;

• **дифференцированная политика** — включает различный подход в отношении различных доходов.

Политика доходов государства реализуется через механизмы государственного регулирования доходов. В зависимости от выбранного типа политики государство задействует различные механизмы регулирования доходов с учетом реальных доходов населения, существующих проблем формирования и распределения доходов.

Государство в условиях рыночной экономики осуществляет регулирование доходов путем: установления минимальных уровней дохода по каждому источ-

нику и изъятия части сверхвысоких доходов путем установления прямых и косвенных налогов.

Налоги в Узбекистане подразделяются на республиканские и местные.

Республиканские налоги и сборы:

1. Налог на добавленную стоимость;
2. Акцизы;
3. Налог на доходы физических лиц;
4. Единый социальный платеж ;
5. Налог на прибыль организаций;
6. Водный налог;
7. Государственная пошлина.

Местные налоги и сборы:

1. Земельный налог;
2. Налог на имущество физических лиц.

Оценить эффективность налоговой политики можно с разных позиций, а именно с позиции экономического субъекта (источника налогообложения) и государства (получателя налогов) с точки зрения юридических и физических лиц, оценка эффективности фискальной политики государства не представляет научного интереса, так как здесь действует прямолинейная логика: чем больше налоговых изъятий, тем хуже.

При оценке налоговой политики с точки зрения государства возможны два аспекта анализа: оценка эффективности фискальной политики, влияющей на производственную активность экономической системы и пополнение доходной части государственного бюджета.

Основным направлением в реформировании налоговой системы стало снижение налогового бремени с юридических лиц, совершенствование налогообложения малого бизнеса и частного предпринимательства, иностранных инвесторов и производителей экспортоориентированной продукции. Для повышения конкурентоспособности отечественных товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках произошло поэтапное снижение ставки налога на доход юридических лиц и единого социального платежа (табл.9.6.2).

Таблица 9.6.2.

Динамика ставок по основным налоговым платежам за 2001—2010 гг.

(в %)

Виды налогов	Годы									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Налог на доход юридических лиц	26	24	20	18	15	12	10	10	9	8
Единый налог для микро-фирм и МП	10	10	13	13	10	10	10	10	8	7
НДС	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Налог на имущество	5	2	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
Единый социальный платеж	40	40	36	33	31	25	24	24	24	24

Источник: Государственный налоговый комитет РУз

Таким образом, качество и уровень жизни являлось основным источником формирования трудовых ресурсов, формирование его качества и повышение конкурентоспособности. При этом налоговая политика государства должна быть направлена на защиту социально уязвимых слоев населения и справедливого распределения общественных благ.

Контрольные вопросы по главе IX:

1. Дайте определение понятия «производительность труда»?
2. Что означает эффективность труда?
3. Назовите основные элементы измерения производительности труда.
4. Какие Вы знаете методы измерения производительности труда?
5. Назовите показатели измерения производительности труда.
6. Какие индексы используются для измерения производительности по показателю выработки и трудоемкости?
7. Как определяются коэффициенты динамики (динамические индексы)?
8. Что характеризует локальная производительность?
9. Как измеряется индивидуальная производительность труда?
10. Назовите уровни хозяйственной системы?
11. Что такое трудовой потенциал?
12. Перечислите макроэкономические показатели результатов общественного производства.
13. Дайте определение валовому национальному продукту (ВНП)?
14. Что такое валовой внутренний продукт (ВВП)?
15. Какова взаимосвязь между валовой добавленной стоимостью (ВДС) и чистой добавленной стоимостью (ЧДС)?
16. Перечислите факторы динамики производительности труда на уровне организации.
17. Дайте определение понятия «управление по целям» (МВО)?
18. Что такое векторная модель производительности труда?
19. Область применения многокритериальной модели производительности труда?
20. Достоинство многофакторной модели производительности труда? Что такое качество трудовой жизни?
21. Перечислите основные компоненты качества жизни.
22. Назовите основные элементы качества жизни.
23. Из чего состоит когнитивная компонента?
24. Что такое Индекс человеческого развития?
25. Что предполагает качество социальной жизни?
26. На чем основано качество личной жизни?
27. Что предполагает качество окружающей среды?
28. Дайте понятия определение «человеческие факторы»?
29. Перечислите факторы качества жизни?
30. Назовите основные показатели уровня комфортности проживания в разных странах, по мнению экспертов британского издания The Economist?
31. Что такое уровень жизни?

ГЛАВА X. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

10.1. Содержание категории «заработная плата» и её функции в условиях в рыночной экономики

Вопросы заработной платы важнейшие в экономике труда как с научной, так и с практической точки зрения. В социально-экономической жизни общества заработная плата является элементом личного дохода работника и служит основным источником жизнеобеспечения работников и членов их семьи, представляет один из главных факторов поддержания и развития производства, обеспечивая совокупный платежеспособный спрос.

Анализ современной учебной литературы и справочных пособий по заработной плате позволяет отметить преобладание бухгалтерского подхода в вопросах изучения заработной платы, когда осуществляется описание действующих руководящих и нормативных документов, регламентирующих вопросы заработной платы в конкретных отраслях экономики и для отдельных категорий работников. Это, безусловно, важно при начислении заработной платы, однако действия в рамках существующих инструкций воспроизводят прежние подходы к понятию «заработная плата» и часто не отвечают рыночным условиям, устраняют менеджеров по персоналу от принятия управленческих решений по формированию стратегии и политики вознаграждения персонала.

В научном плане обоснование и развитие теоретических концепций заработной платы связано с определением ее экономической сущности и установлением уровня, необходимого для воспроизводства человеческого капитала.

В современном Узбекистане развитие теории заработной платы обусловлено, с одной стороны, внутренней спецификой – приватизацией государственной собственности в 90-е гг. прошлого столетия и формированием рыночного механизма с другой стороны, поступательным движением производительных сил, которое проявляется в развитии объекта (конкретного трудового процесса) и субъекта труда (человека).

В условиях рыночной экономики категория заработной платы выражает отношения между владельцем капитала и наемным работником – собственником рабочей силы, которая характеризует его способности выполнять определенную работу. В соответствии с теорией факторов производства каждый собственник получает вознаграждение за использование экономических ресурсов в виде прибыли, ренты и процента. Применительно к наемному труду такое вознаграждение – заработная плата.

Согласно выводам классического, неоклассического и институционального направлений экономической теории, заработная плата – фонд жизненных средств, необходимый для воспроизводства рабочей силы, с одной стороны, и предельные издержки предпринимателя на рабочую силу, гарантирующие получение прибыли, с другой стороны. Поэтому заработная плата выступает одновременно как доход наемного работника и расходы работодателя, что предопределяет разнонаправленность интересов сторон трудовых отношений.

Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, получен-

ное за результаты своего труда. Конкретной формой цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата. На величину и динамику заработной платы влияют те же ранее отмеченные факторы, что и на стоимость рабочей силы. Однако, размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Решающее влияние на это оказывает состояние рынка труда. В чем это проявляется?

Прежде всего, резко снижают уровень реальной заработной платы рост цен на товары и услуги, их дефицит, а также инфляция, которая в значительной степени сокращает покупательную способность денег. При этом под реальной заработной платой понимается то количество товаров и услуг, которое может приобрести работник за полученную им номинальную (в денежном выражении) заработную плату. Для того, чтобы в условиях инфляции заработная плата в большей мере соответствовала стоимости рабочей силы в масштабах государства используется индексация доходов населения. На размер заработной платы может влиять занятость, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Здесь следует иметь в виду три возможных варианта. Первый (идеальный вариант) – на рынке труда спрос на рабочую силу соответствует предложению. В этом случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой, которую получает работник, будет равна ее стоимости. Второй вариант – спрос на рабочую силу превышает предложение. При такой ситуации работодатели, собственники, предприниматели, конкурируя на рынке труда, могут предлагать заработную плату работникам (прежде всего, высокой квалификации, дефицитных профессий) значительно выше ее стоимости. Наконец, третий вариант, достаточно распространенный в условиях рыночной экономики – предложение на рабочую силу превышает спрос на нее. Теперь уже работники конкурируют между собой за получение рабочих мест. Здесь возможна тенденция к снижению цены рабочей силы и размеров заработной платы. Теоретически в данном случае создаются благоприятные возможности для установления заработков ниже стоимости рабочей силы. Однако государство должно законодательно «блокировать» такие возможности. Для этого официально утверждается уровень минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума) и минимальная заработная плата не должна быть меньше уровня физиологического прожиточного минимума.

Заработная плата как форма цены рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия.

В данном определении подчеркивается, прежде всего, что заработная плата – это форма цены (а не стоимости) рабочей силы (а не труда). Если мы признаем, что рабочая сила–это товар, значит она должна продаваться не по стоимости, а по цене, которая кроме компенсаций затрат (стоимости), имевших место в процессе труда, должна включать некую прибыль, необходимую для развития рабочей силы, содержания семьи работника и т. д. То есть, как и в отношении любого товара, цена рабочей силы (Ц) складывается из суммы ее стоимости (С) и прибыли (Р):

$$Ц = С + Р.$$

Заработная плата не может быть ценой труда, так как она отражает не только одну фазу процесса воспроизводства рабочей силы – потребление (использование рабочей силы), но и ее производство (формирование рабочей силы), распределение и обмен в целом.

Предложенное определение заработной платы в большей мере характерно лишь для сферы производительного труда. Мы исходим из того, что не следует стремиться к единому определению сущности заработной платы для всех работников (производственной, социальной сферы, госслужащих и т. д.), так как это ведет к «размыванию», «выхолащиванию» наиболее важных, сущностных особенностей этой экономической категории. При таком уточнении, во-первых, акцент делается на главное свойство заработной платы – быть основной частью фонда жизненных средств трудящихся; во-вторых, подчеркивается зависимость заработной платы каждого работника не только от количества и качества затраченного им труда, но и от реального трудового вклада, конечных результатов работы трудового коллектива; в-третьих, подтверждается логичность вывода о том, что, являясь основной частью фонда жизненных средств трудящихся, она выступает не только главной формой распределения по труду, но и важнейшим материальном стимулом, поскольку для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей трудящиеся объективно заинтересованы в получении и росте заработной платы, а значит и в повышении результативности своего труда и коллектива в целом, от которой зависят размеры оплаты труда.

В условиях рыночной экономики заработная плата – цена рабочей силы» определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для удовлетворения потребностей наемного работника и его семьи, возмещаемых работодателем, с учетом его предельных издержек на рабочую силу.

Относительно уровня цены рабочей силы в 20-е гг. прошлого века академик С.Г. Струмилин писал: «Заработная плата по своему назначению – служит источником средств для воспроизводства рабочей силы – должна обеспечить по крайней мере следующие элементы:

1) производство сырой рабочей силы работника, т. е., говоря проще, его личное содержание, обработку этой сырой силы в более квалифицированную, т.е. школьное и профессиональное обучение рабочего;

2) текущий и капитальный ремонт его рабочей силы, т. е. нормальный отдых и лечебную помощь;

3) «амортизацию» нормального износа, т. е. содержание семьи и подготовку себе смены в лице детей;

4) «страхование» от преждевременного износа, например, ранней инвалидности во вредных производствах и всякого рода иных несчастных случаев – в форме некоторых сбережений «на черный день».

А если иметь в виду расширенное воспроизводство рабочей силы, то в тех областях труда, где оно требуется, заработная плата, во всяком случае, должна покрыть и дополнительный расход по воспитанию добавочной рабочей силы) [1].

[1] Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука,1982. – С.377.

Процесс установления ставки заработной платы стал децентрализованным, рыночные агенты обрели самостоятельность при определении уровня заработной платы и степени ее дифференциации.

На ставку заработной платы влияют следующие факторы:

• производственные – сложность труда, квалификация работников, условия труда, результаты труда, качество труда;

• социальные – размер минимального размера труда, уровень прожиточного минимума, социальные выплаты, мобильность трудовой деятельности;

• рыночные – уровень занятости, спрос и предложение на рабочую силу, издержки производства на рабочую силу, динамика уровня инфляции;

• институциональные – государственное регулирование, деятельность профсоюзов и работодателей, система социального партнерства.

Рыночные реформы как в РФ, так и в Узбекистане положили начало формированию новых подходов к определению ставки заработной платы, которые означали переход от распределения по труду к распределению по цене рабочей силы.

Функции заработной платы

Заработная плата имеет много функций. Все они представляют диалектическое единство и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность заработной платы, противоречия в ней и проблемы, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда. Это важно подчеркнуть потому, что нередко противопоставление функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства и, как следствие, к односторонним, а подчас и неверным теоретическим и практическим выводам, касающимся организации заработной платы. Необходима их научная классификация, что в экономической литературе еще не сделано в полной мере. Можно выделить семь основных функций заработной платы (рис. 10.1.1).

Каждая функция, как часть единого целого – заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, такие функции, как учетно-производственная, воспроизводственная, стимулирующая, одновременно играют и социальную роль. В свою очередь, в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетно-производственная функции заработной платы. Вместе с тем, при общем единстве одна (или несколько) из функций в определенной степени может быть противоположна другой или исключает другую, снижает результат ее действия.

Наиболее значительным противоречием функций является то, что одни из них ведут к дифференциации заработков, другие, наоборот, к их выравниванию. Чем сильнее выравнивание, тем слабее дифференциация, тем слабее стимулирующее воздействие заработной платы. Это вполне нормальное явление, отражающее внутреннее единство и борьбу противоположностей, не свидетельствует о неточности выделенных функций.

При регулировании заработной платы надо умело использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно усиливать одни

или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию и особенностям развития общества.

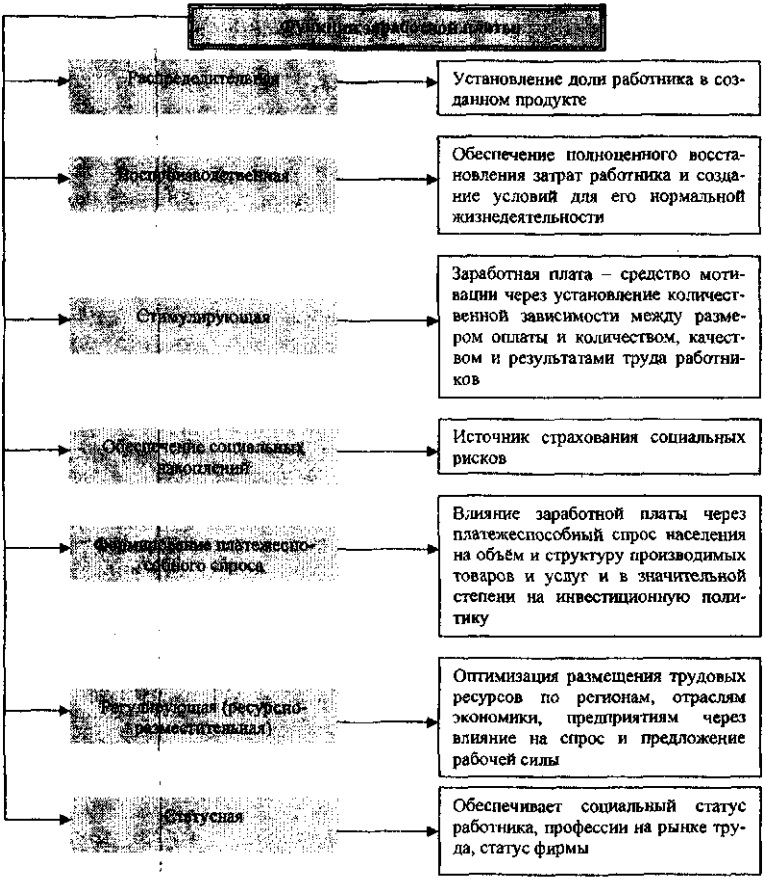


Рис. 10.1.1. Функции заработной платы

Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, постольку ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Умелое использование этой функции превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста. Понятия «стимулирующая (мотивационная) функция» и «стимулирующая роль» заработной платы еще обстоятельно не раскрыты в экономической литературе, хотя оба они упоминаются многими авторами, часто их даже отождествляют.

«Стимулирующая функция» и «стимулирующая роль» – понятия однопорядковые, но их нельзя полностью отождествлять. Стимулирующая функция заработной платы – ее свойство направлять интересы трудящихся на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т. д.) за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада. Стимулирующая роль заработной платы проявляется в обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников. Таким образом, стимулирующую роль можно представить как своеобразный «двигатель» стимулирующей функции. Работает «двигатель» – значит реализуется стимулирующая функция, «пробуксовывает» – отсутствует тесная связь размеров оплаты труда с его результатами, соответственно, и заработная плата не обеспечивает необходимой заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов. Можно сказать, что степень реализации стимулирующей функции пропорциональна уровню стимулирующей роли заработной платы. Именно в этом заключается принципиальное отличие и органическая взаимосвязь этих понятий. Данный подход к определению содержания «стимулирующей (мотивационной) функции» и «стимулирующей роли» заработной платы можно распространить и на другие виды доходов работника. Кроме того, стимулирующую функцию нельзя количественно измерить, она может только существовать или отсутствовать. А стимулирующая роль заработной платы измерима.

Стимулирующая роль может повышаться или понижаться в зависимости оттого, соответствуют ли размеры оплаты труда трудовому вкладу работников, их результатам. Следовательно, стимулирующую роль можно оценивать, анализировать и сопоставлять через эффективность. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли.

Вознаграждение за труд (узкое понятие) – это выплаты наемным работникам (персоналу) для возмещения им трудовых затрат вследствие их найма. В этом смысле вознаграждение за труд реализуется на разных уровнях: макроуровне – выполнение государственных функций и оказание социальных услуг, финансируемых из государственного бюджета; микроуровне – вознаграждение рабочих, служащих, руководителей в организациях разных форм собственности. Цели вознаграждения: привлечение работников, мотивация высокопроизводительного труда, контроль над издержками на рабочую силу.

Выделяют два типа вознаграждений – внешнее, зависящее от воздействия внешней среды на поведение работника, и внутреннее – определяемое самим работником как состояние удовлетворенности или неудовлетворенности.

Внешнее вознаграждение – это все формы воздействия на производственное поведение работников, используемые организацией.

Однако до недавнего времени исследовалась преимущественно эффективность вещественных факторов производства (капитальных вложений, основных фондов, техники, материальных ресурсов и т. д.), а эффективность заработной платы недостаточно изучалась.

Необходимость исследования эффективности заработной платы обусловлена, прежде всего, развитием и расширением предпринимательства и рыноч-

ных отношений. Формулу эффективности можно представить как отношение созданного продукта (результата, эффекта) к выплаченной на его производство заработной плате, т. е. как зарплатоотдачу. Такой подход к определению эффективности позволяет установить степень рациональности в расходовании фонда заработной платы при создании общественного продукта и оценить ее стимулирующую роль. Повышение эффективности заключается в том, чтобы увеличение заработной платы сопровождалось улучшением производственных показателей работника и организации в целом.

Конечно, такую методику анализа эффективности заработной платы нельзя признать абсолютно точной, так как она не позволяет в полной мере выявить собственный эффект оплаты по труду. Числитель формулы эффективности заработной платы (эффект) является результатом затрат, связанных не только с оплатой по труду, но и с использованием средств и предметов труда. Отмеченное обстоятельство несколько ограничивает сферу применения данного показателя и требует дальнейшего поиска более совершенных критериев. Однако сам показатель не теряет актуальности, особенно для сравнения эффективности заработной платы на предприятиях и в производственных подразделениях, характеризующихся аналогичными технологиями, условиями производства и т. п. В последние годы в хозяйственной практике более успешно используются величины, обратные показателю эффективности заработной платы – коэффициенты затрат на оплату по труду в выпуске конечного общественного продукта:

$$Кзп = ФОТ / П$$

где Кзп – коэффициент зарплатоемкости продукта;

ФОТ – фонд оплаты труда;

П – величина общественного продукта, национального дохода или ВНП.

Было бы ошибочно полагать, что стимулирующий потенциал заработной платы определяется только размерами вознаграждения за труд.

Повышение уровня стимулирующей роли заработной платы зависит от ряда факторов, поэтому важно наиболее полно выявить их в совокупности и степень их влияния на данный процесс. Целесообразно классифицировать такие факторы по значимости. Факторы, от которых зависит стимулирующая роль заработной платы, можно разделить на внутренние и внешние.

К внутренним относится организация заработной платы. Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов (нормирование, тарифная система, премии, доплаты и надбавки).

Из внешних факторов можно выделить, например, преобразование систем управления, организационных структур производства, правовых основ и норм хозяйствования, соответствие спроса и предложения на товары и услуги, устранение приписок, взяток, других видов нетрудовых доходов и др.

В зависимости от способа и характера влияния внешних факторов на стимулирующую роль заработной платы, можно выделить факторы:

• влияющие на действенность организации заработной платы (преобразование системы управления, правовых основ и норм хозяйствования и т. д.);

• влияющие на структуру доходов трудящихся и долю в них заработной платы (получение доходов от собственности, акций, нетрудовые доходы и т. д.);

• влияющие на настроение, психологическое состояние человека, его стремление к высокопроизводительному труду с целью получения большего вознаграждения (улучшение микроклимата в трудовых коллективах и семьях трудящихся, условий труда, быта и отдыха работников, соответствие спроса и предложение на товары и услуги и т. п.).

Принципы организации заработной платы

Среди многообразия факторов повышения стимулирующей роли заработное платы доминирующее ключевое значение имеют внутренние факторы, т.е. организация заработной платы. Какими же принципами организации заработной платы следует руководствоваться для превращения ее в действенный стимул рост результативности труда и производства?

Надо четко различать объективные принципы, отражающие действие экономических законов и воздействие субъективных факторов. Например, отдельные авторы предлагают рассматривать в качестве принципов организации заработной платы такие требования, как ясность, гибкость, наглядность, простота оплаты труда и некоторые другие. Однако эти требования не отражают действие экономических законов и поэтому не могут рассматриваться как принципы организации заработной платы, хотя их следует учитывать в деятельности предприятий по организации материального стимулирования. Принципы базисны и в основе своем неизменны, требования же к организации оплаты труда динамичны. Требования либо способствуют более полному претворению в жизнь принципов организации заработной платы, либо конкретизируют их, и в зависимости от состояния экономики, ее задач, могут пересматриваться и изменяться. Они, как правило отражаются в нормативных документах в виде конкретных установок, нормативов показателей, максимально или минимально допустимых пределов, средних величин которые необходимо соблюдать в ходе организации заработной платы. Следовательно, принципы организации заработной платы объективны поскольку они отражают действия объективных законов, а требования субъективны, поскольку их определяют люди. Поэтому принципы и требования не однопорядковые понятия, их нельзя включать в единую классификацию.

Принципы организации заработной платы – это объективные, научные обоснованные положения, отражающие действие экономических законов направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

Можно выделить наиболее характерные принципы организации заработной платы:

• неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы;

• соответствие меры труда мере его оплаты;

• материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда;

• обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

Каждый принцип отражает действие нескольких экономических законов. Целесообразно классифицировать принципы в зависимости от функций заработной платы, на реализацию которых они направлены. Конечно, связь «принцип – функция заработной платы» не прямолинейна. Каждый принцип связан не с одной функцией, а с их совокупностью. Тем не менее, можно выделить главную функцию, на выполнение которой в первую очередь и направлен данный принцип. Например, принципы обеспечения опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы и материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов, прежде всего, должны способствовать ускорению и реализации стимулирующей функции. Для принципа соответствия меры труда мере его оплаты сложно выделить главную функцию. Он в равной степени направлен на реализацию как стимулирующей, так и социальной функций.

Таким образом, правильное понимание и полный учет особенностей, содержания, функций и принципов организации заработной платы могут способствовать построению более научно обоснованных моделей и концепций оплаты труда, заинтересовывающих работников в максимальных конечных результатах и экономическом росте. Исследование проблем формирования национальной политики в области заработной платы и выбора моделей оплаты труда показало, что:

• разработка национальной политики заработной платы напрямую связана с различиями в уровнях заработной платы работников, обусловленными уровнем профессиональной подготовки и квалификации работников, конъюнктурой рынка труда и сильной поддержкой профсоюзов;

• основные направления национальной политики заработной платы включают политику выравнивания уровня заработной платы, устранение значительных диспропорций. Вместе с тем, они увязываются с инфляцией, состоянием экономики страны и определяются необходимостью решения проблем занятости;

• формирование модели организации заработной платы не должно определяться исключительно механизмами рынка и работодателем. Одновременно, она должна регулироваться государственной политикой в области оплаты труда, развития трудовых отношений и доходов населения.

В соответствии с международной практикой в Узбекистане в процессе совершенствования системы оплаты труда целесообразно последовательно формировать собственные критерии, определяющие уровень заработной платы. При этом необходимо учитывать, что заработная плата должна обеспечивать удовлетворительное существование работнику и членам его семьи. При этом установление заработной платы должно обеспечивать уровень оплаты труда в зависимости от профессии и отрасли экономики; способности экономики выплачивать определенный уровень заработной платы и регулярно индексиро-

вать се в зависимости от социально –экономического развития страны, определяющие относительные изменения заработной платы по отраслям, что видно из таблицы 10.1.1.

Таблица 10.1.1.

Относительные изменения заработной платы в отдельных отраслях экономики республики
(в % средней заработной платы по республике)

Средняя заработная плата	1991 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2009 г.
по республике в сумме	345,6	15894,3	30205,9	58771,8	115152,7	277668,7
В том числе:						
промышленность	175,1	133,1	172,2	181,9	167,3	166,2
транспорт	110,2	113,5	132,5	158,4	157,3	143,9
связь	95,3	124,5	167,3	145,0	123,1	114,5
торговля	82,3	54,5	67,2	70,8	83,1	117,5
строительство	122,5	111,8	124,3	150,2	171,9	198,2
здравоохранение	75,7	49,9	58,1	55,0	66,8	71,0
образование	83,7	56,5	62,1	60,7	58,6	72,8
финансы и кредит	142,1	140,3	171,2	230,3	183,8	131,8
аппарат управление	109,7	95,3	101,3	105,2	107,0	104,8

В настоящее время в Узбекистане в соответствии с Конвенцией МОТ № 160 проводятся выборочные обследования затрат работодателей на рабочую силу (*employer costs*).

Показатель затрат на рабочую силу и их структура включены с 1985 г. в статистику труда МОТ. Конвенция МОТ № 160 устанавливает общие принципы создания национальных классификаций затрат работодателей на рабочую силу и проведения выборочных периодических статистических обследований в целях оценки уровня и структуры этих затрат.

Структура затрат работодателей на рабочую силу в соответствии с методологией МОТ включает 10 групп элементов, однотипных по своему содержанию и имеющих общие задачи регулирования:

1) прямая заработная плата;
2) оплата за неотработанное время;
3) единовременные премии и поощрения;
4) расходы на питание, топливо и другие натуральные выдачи;
5) расходы на обеспечение работников жильем;
6) расходы на социальную защиту;
7) расходы на профессиональное обучение;
8) расходы на культурно-бытовое обслуживание;
9) затраты, не вошедшие в ранее приведенные классификационные группы;
10) налоги, относимые к затратам на рабочую силу.

Задачи перехода на международные стандарты по составлению и предоставлению финансовой отчетности предприятий требуют единых методологических основ оценки и отражения в отчетности различных выплат работникам. В МСФО они группируются:

1. Краткосрочные вознаграждения, к которым относятся: заработная плата рабочим и служащим и взносы на социальное страхование, ежегодный оплачиваемый отпуск и пособие по болезни, премии (если они выплачиваются в течение 12 месяцев после окончания периода) и др.

2. Вознаграждения по окончании трудовой деятельности, к которым относятся пенсии и иные вознаграждения после выхода на пенсию, а также страхование жизни и медицинское обслуживание по окончании трудовой деятельности.

3. Другие долгосрочные вознаграждения работникам, например, оплачиваемый отпуск для работников, имеющих длительный стаж работы, оплачиваемый творческий отпуск, долгосрочные пособия по нетрудоспособности, премии и другие выплаты в случае, если они осуществляются в срок более 12 месяцев после окончания периода.

4. Выходные пособия, которые могут выплачиваться при увольнении работника как по требованию администрации, так и по собственному желанию.

5. Компенсационные выплаты долевыми инструментами, которые могут включать такие вознаграждения, как акции, опционы на акции, долевые финансовые инструменты, которые были выпущены для работников по цене ниже той, по которой данные инструменты выпускались для третьих лиц.

Все данные по заработной плате по всем видам экономической деятельности, а также международных сопоставлений при заполнении статистической отчетности по труду выделяют три группы издержек на рабочую силу.

- фонд заработной платы (заработная плата в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, стимулирующие доплаты и надбавки, премии; единовременные поощрительные выплаты; систематическая оплата питания, жилья и топлива);
- выплаты социального характера (лечение, отдых, проезд, трудоустройство и др.);
- выплаты, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Сравнение этих классификаций позволяет увидеть их различную основу. Классификация МСФО отражает различия выплат исходя из особенностей их оценки, в том числе, по продолжительности воздействия на работников и раскрытия в отчетности; российская – группирует выплаты в зависимости от источника их компенсации (погашения) и характера по отношению к процессу производства.

В связи с тем, что иностранные предприятия, работающие в Узбекистане ведут учет и отчетность по двум стандартам МСФО, и в Узбекистане и в России научной в литературе появились термины, используемые в странах с рыночной экономикой, а также определенная путаница в их содержании. В частности, это относится к «компенсационному» и «социальному» пакетам, бонусу и премии.

В обыденной жизни все денежные выплаты работниками воспринимаются как заработная плата, но для работодателя важна оптимизация всех выплат в

целях снижения налоговой нагрузки, в том числе, производимых в пользу работника. Поэтому источники выплат важны для работодателя, но не для работника. Произошло смешение понятий «премия» и «бонус», которые по своей сущности представляют выплаты, направленные на мотивацию индивидуальных и коллективных результатов труда, повышения количественных и качественных показателей подтверждения достижений работника, его лояльности организации, а по источникам выплат – это разные статьи бухгалтерского и налогового (управленческого) учета.

Премия – ежемесячные и регулярные выплаты сверх тарифа (оклада), относятся к себестоимости продукции.

Бонус – выплаты из прибыли по результатам работы за полгода или год.

10.2. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики

В условиях трансформации экономической системы в Узбекистане формируется рыночный механизм оплаты труда в соответствии с принципами государственного регулирования. Принципы государственного регулирования оплаты труда должны учитывать действия основных экономических законов, реализацию функций заработной платы и удовлетворять общим требованиям государственного регулирования экономики.

В экономической учебной литературе приводятся следующие принципы государственного регулирования оплаты труда:

- соразмерности вмешательства государства;
- добровольности;
- скоординированное;
- справедливого распределения, созданной в стране добавленной стоимости;
- поддержки предпринимательской активности.

Более полному претворению в жизнь принципов организации заработной платы способствуют требования к ее регулированию. Они конкретизируют принципы и в зависимости от состояния экономики могут пересматриваться и изменяться. Требования отражаются в нормативных документах в виде конкретных установок, нормативов, показателей, максимально или минимально допустимых пределов, средних величин, которые необходимо соблюдать в организации регулирования заработной платы.

После изменения экономического строя в ходе рыночных реформ впервые требования к регулированию заработной платы на государственном уровне определены в «Программе социально–экономического развития в Узбекистане на среднесрочную перспективу (2002–2004 годы)». Подготовка и утверждение такой Программы отражает качественно новый этап воздействия государства на рыночные механизмы и усиление функций прогнозирования и планирования.

Удельный вес структурных составляющих, формирующих заработную плату работников основных отраслей экономики, определяется их ролью в организации оплаты труда и функциональным назначением выплат.

Назначение оплаты по тарифу, основные элементы ее организации и роль в реализации функций заработной платы.

Оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам призвана отражать различия в количественных и качественных параметрах трудового процесса (затратах труда). Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование уровня заработной платы работников в зависимости от названных параметров, в практике оплаты принято называть тарифной системой.

Тарифная модель организации заработной платы основана на использовании следующих элементов организации заработной платы (см. рис. 10.2.1).

Техническое нормирование труда – процесс установления технически обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), не обходимых для объективной качественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ;

Тарифная система – совокупность нормативов, используемых для количественного соизмерения объективно существующих различий в условиях выполнения работы различными категориями работников.

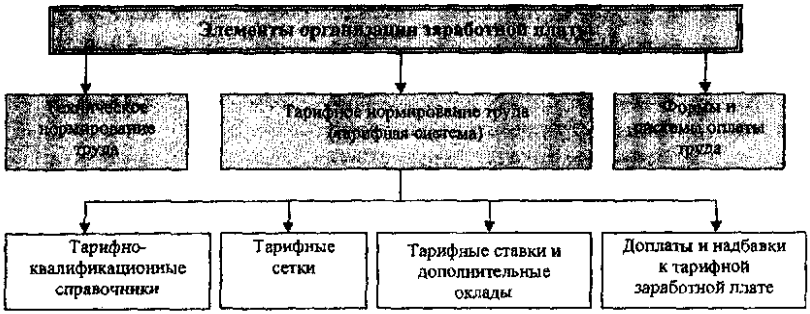


Рис. 10.2.1. Элементы организации заработной платы в тарифной системе

Основные элементы тарифной системы:

- тарифная сетка;
- тарифные ставки (должностные оклады);
- тарифные коэффициенты;
- тарифно–квалификационные справочники.

Тарифная сетка – это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Она представляет собой шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников по разрядам и соответствующих им тарифных коэффициентов. На практике применяются тарифные сетки с разным количеством разрядов отдельно для рабочих или единые для всех категорий работающих. Особое место в составе элементов тарифной системы занимают Единый тарифно–квалификационный справочник работ и профессий рабочих, квалификационный справочник должностей служащих,

районные коэффициенты к заработной плате, надбавки за стаж работы в пустынных и горных районах и приравненных к ним местностях, компенсационные и стимулирующие надбавки и доплаты тарифного характера.

К числу качественных характеристик труда принято относить степень его сложности, напряженности (интенсивности), условия и значимость конкретных видов труда для развития экономики. Количество труда – это совокупность затрат мускульной и нервно–эмоциональной энергии в процессе трудовой деятельности.

Различия в количественных и качественных затратах труда определяют разницу в средствах, необходимых для возмещения затрат разного уровня и, следовательно, оплата по тарифным ставкам и окладам непосредственно связана с воспроизводственной функцией заработной платы.

Размер оплаты труда работника в зависимости от сложности труда, интенсивности и условий труда, с учетом значимости сфер приложения труда и цены рабочей силы на рынке труда (связанной, кроме того со спросом и предложением на труд конкретного вида) устанавливается в практике организации заработной платы тарифной ставкой. Тарифные ставки дифференцированы по разрядам тарифной сетки в соответствии с различиями в сложности выполняемых работ, возрастание их размеров идет от первого к последующим разрядам.

Основным методом межотраслевого регулирования заработной платы в соответствии с общеотраслевыми условиями труда, значимостью отрасли для развития экономики, а также отражения эффективности функционирования отрасли в условиях рыночных механизмов хозяйствования выступает дифференциация тарифных ставок первого разряда по отраслям: уровни тарифных ставок по разрядам на предприятиях (в организациях) внебюджетного сектора экономики устанавливаются (согласовываются) в коллективно–договорном процессе регулирования трудовых отношений, а в организациях бюджетной сферы – утверждаются государством. Тарифная сетка – элемент системы, регулирующий дифференциацию тарифных ставок рабочих, а в условиях применения Единой тарифной сетки (ЕТС) также руководителей, специалистов и служащих в зависимости от сложности труда.

Параметрами тарифной сетки являются: число разрядов, диапазон сетки, т.е. соотношение (в %) тарифных ставок крайних ее разрядов; межразрядные соотношения, т.е. абсолютное и относительное (в 9 %) нарастание ставок от разряда к разряду (тарифные коэффициенты).

Работники, выполняющие наиболее простые работы, тарифицируются первым разрядом, работники, занятые выполнением наиболее сложных работ – последним разрядом сетки. ЕТС в соответствии с действующим законодательством обязательна к применению в отраслях бюджетной сферы экономики. В то же время, принципы оплаты в соответствии с ЕТС применяются и в производственных отраслях бюджетной сферы. Специфика труда работников отраслей бюджетной сферы определяет, во–первых, их повышенную социальную ответственность перед обществом за результаты своей деятельности. Их деятельность непосредственно направлена на человека и от того, какими будут

результаты труда в решающей степени зависит благополучие каждого члена общества и страны в целом. Деятельность социально–культурных отраслей непосредственно связана с реализацией ряда важнейших конституционных прав граждан – права на получение бесплатной медицинской помощи в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, образования всех видов, на пользование достижениями культуры и т. п.

Во – вторых, работников отраслей бюджетной сферы отличает более высокий уровень квалификации по сравнению с отраслями материального производства и экономикой в целом. В 2009 г. доля работников, имеющих высшее профессиональное образование в науке и научном обслуживании составила 58%, в образовании и культуре – 34,6%, здравоохранении и социальной защите населения – 23,0%. В то же время в экономике этот показатель составил 18,8%, в промышленности–14,4%.

В – третьих, в трудовых процессах, выполняемых работниками отраслей бюджетной сферы, высокий удельный вес занимает творческая деятельность. В наибольшей степени это относится к социально–культурным отраслям, к науке и научному обслуживанию.

Таким образом, специфика труда работников отраслей бюджетной сферы характеризуется повышенным уровнем ответственности, высокой квалификацией и максимальным проявлением творчества в процессе трудовой деятельности.

За счет средств бюджетов всех уровней производится оплата труда не только работников отраслей бюджетной сферы, но и государственных служащих, к деятельности которых предъявляются особенно высокие требования.

С 1996 по 2005 год оплата труда работников бюджетной сферы осуществлялась исключительно на основе Единой тарифной сетки по оплате труда (ЕТС), утвержденной Постановлением Кабинета Министров от 18.03.1996 г. № 103. При этом тарифные коэффициенты ЕТС за период 1996 года по настоящее время изменялись 9 раз (см. табл. 10.2.2).

С 1 августа 2009 года Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 206 от 21 июля 2009 г. «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда» введены отдельные тарифные сетки по оплате труда педагогических и руководящих работников учреждений народного образования, а также медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений здравоохранения.

Введение отдельных (отраслевых) тарифных сеток в образовании и здравоохранении позволило обеспечить:

• усиление дифференциации в оплате труда (увеличение разницы в должностных окладах) между работниками различной квалификации, с учетом особенностей и ответственности трудовой деятельности работника. В здравоохранении межразрядный интервал введенной тарифной сетки (разница между смежными разрядами) составил 10 % против 6–9 % в ранее действующей системе оплаты труда;

Таблица 10.2.2

Изменение тарифных коэффициентов единой тарифной сетки

Разряды	Тарифные коэффициенты				Рост тарифного коэф. 2009 года к 1996 году (в%)
	ПКМ № 103 от 18.03.96 г.	ПКМ № 280 от 20.07.2000 г.	ПКМ № 218 от 26.10.06 г.	ПКМ № 206 от 21.07.09 г.	
0	**1,000**	**1,000**	**1,000**	**1,000**	**0,00**
1	1,370	2,014	2,377	2,476	180,72
2	1,475	2,216	2,616	2,725	184,76
3	1,590	2,439	2,878	2,998	188,55
4	1,714	2,681	3,165	3,297	192,36
5	1,846	2,937	3,467	3,612	195,67
6	1,988	3,205	3,783	3,941	198,24
7	2,139	3,484	4,112	4,284	200,30
8	2,299	3,773	4,454	4,640	201,83
9	2,466	4,064	4,797	4,997	202,64
10	2,641	4,361	5,147	5,362	203,03
11	2,823	4,663	5,503	5,773	204,45
12	3,012	4,973	5,870	6,115	203,02
13	3,208	5,288	6,242	6,503	202,71
14	3,412	5,606	6,617	6,893	202,02
15	3,623	5,931	7,000	7,292	201,27
16	3,841	6,259	7,388	7,697	200,39
17	4,066	6,593	7,781	8,106	199,36
18	4,297	6,930	8,180	8,522	198,32
19	4,534	7,273	8,585	8,943	198,24
20	4,774	7,620	8,995	9,371	196,29
21	5,017	7,973	9,411	9,804	195.42
22	5.265	8,328	9,830	10,240	194,50
Размах ТС (тк.22/тк.1)	**3,8**	**4,1**	**4,1**	**4,1**	

• повышение заработной платы работникам отраслей, переведенных на отраслевые тарифные сетки. Так заработная плата (должностной оклад) работников здравоохранения за счет ввода тарифной сетки возросла в среднем на 15 %, а с учетом установленных надбавок– на 30 %;

• учет особенностей типа и категорий организаций каждой отрасли, исходя из ответственности и функций, возложенных на эти организации (в системе здравоохранения и народного образования выделено по 4 группы учреждений).

Таким образом, введение специальных тарифных сеток для учреждений народного образования и государственного здравоохранения в значительной степени устранило основные недостатки, связанные с применением ЕТС, выражающихся в:

• недооценке конкретного вклада работника, его квалификации, ответственности и опыта при установлении заработной платы;

• недооценке дифференциации в характере выполняемых функций учреждениями различных отраслей бюджетной сферы;

• вынужденной высокой затратностью бюджетных средств, связанной с необходимостью одновременного и пропорционального повышения заработной платы всем работникам бюджетных учреждений и организаций.

Вынужденными мерами частичного преодоления указанных недостатков были:

• установление надбавок к должностным окладам работников органов управления в размере 20 % в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 13 мая 1997 г. №УП–1778;

• создание различного рода дополнительных источников финансирования повышения заработной платы, в том числе за счет доходов от хозяйственной деятельности и отчислений от установленных государственных пошлин, штрафов и прочих изъятий.

В результате, в отдельных органах государственного управления (в первую очередь – центральных органах) и бюджетных организациях (наука, культура) тарифная часть фонда оплаты труда в общем фонде оплаты труда этих организаций составляет менее 50 %.

Необходимость дальнейшего совершенствования системы оплаты труда работников бюджетной сферы обуславливается также следующими причинами:

• существенным отставанием размера оплаты труда работников бюджетной сферы от заработной платы работников производственной сферы, в то время как средний квалификационный уровень работников большинства отраслей бюджетной сферы существенно выше, чем в других отраслях экономики (соотношение работников с высшим образованием в бюджетной и производственной сфере составляет примерно 2,5 к 1);

• необходимостью одновременного и пропорционального повышения заработной платы всем работникам бюджетной сферы, что не всегда целесообразно с финансовой точки зрения;

• относительно низкий уровень оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, вынуждающий работников искать дополнительные приработки вне бюджетной организации;

• незначительные различия в размерах тарифных ставок по разрядам ЕТС слабо стимулирует работников повышать свою квалификацию;

• дальнейшее формирование рыночных отношений определило появление дополнительных к бюджетным источников финансирования, распределение которых на основе ЕТС является не целесообразным.

Исходя из вышеизложенного следует отметить, что ЕТС, введенная и оправдавшая себя на этапе формирования основ рыночной экономики, в настоящее время в основном утратила свое содержание, то есть стимулирующую и упорядочивающую функции, и, в значительной степени, оказывает тормозящее воздействие на мотивационную составляющую труда. Тем не менее, до настоящего времени большинство стран СНГ используют единую тарифную сетку в качестве основы для установления заработной платы работников государственных учреждений:

• до марта 2008 года в Российской Федерации применялась 18 разрядная ТС для государственных учреждений и 14 разрядная ТС для органов госуправления (отдельно для федерального и регионального уровней госуправления);

• в Украине – используется 25 разрядная ТС;

• в Беларуси – 28 разрядная ТС;

• в Казахстане – 29 разрядная ТС.

При этом, так же как и в Узбекистане система оплаты труда работников государственных учреждений стран СНГ включает различного рода надбавки, устанавливаемые законодательно.

С апреля 2008 года в России отказались от единой тарифной сетки и осуществляется поэтапный переход на отраслевые системы оплаты труда.

В других странах СНГ (Украина, Молдова, Казахстан) единая тарифная сетка, по мнению экспертов, также утратила свое значение на практике.

Оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений в развитых странах осуществляется на основе гибких систем оплаты труда.

В США принята система «позиционирования» квалификационных должностей, предусматривающая установление для каждой должности от 5 до 10 позиций по оплате труда. Размер должностных окладов по каждой позиции определяется муниципальными органами (как правило, – правительством штата). При этом, конкретное количество позиций по каждой должности определяется исходя из предусмотренных объемов финансирования.

В Англии и Германии действует система установления минимального должностного оклада, определяемого на муниципальном уровне, предусматривающая для каждой должности работников государственного сектора установленный минимум размера должностного оклада с учетом затрат времени, необходимого для достижения соответствующей квалификации, требуемой для замещения каждой должности и диапазон (вилку), в котором воз-

можно повышение заработной платы исходя из ценности работника для организации.

В Японии, в рамках системы пожизненного найма, реализуется «перспективы должностного роста», в которой уровень заработной платы напрямую увязан со стажем работы в учреждении.

Несмотря на то, что, как правило, в странах ЕС размер оплаты в государственном секторе несколько ниже, чем в частном, работа в государственном секторе привлекательна своей высокой защищенностью через систему социального страхования и иных льгот.

Исходя из этого во исполнение Указа Президента Республики Узбекистан от 8 июля 2009 года № УП–4119 «О повышении размеров заработной платы, пенсий, стипендий и социальных пособий» и в целях дальнейшего усиления стимулирующей роли заработной платы Кабинет Министров приняло Постановление№ 206 от 21 июля 2009 г. «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда», приняв за основу Единой тарифной сетки по оплате труда 22 тарифную ставку нулевого разряда в размере установленной минимальной заработной платы и утвердить новые тарифные коэффициенты, как это видно из таблицы 10.2.3.

Таблица 10.2.3

Единая тарифная сетка по оплате труда

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
0	1,000
1	2,476
2	2,725
3	2,998
4	3,297
5	3,612
6	3,941
7	4,284
8	4,640
9	4,997
10	5,362
11	5,733
12	6,115
13	6,503
14	6,893

15	7,292
16	7,697
17	8,106
18	8,522
19	8,943
20	9,371
21	9,804
22	10,240

Отнесение работ, выполняемых рабочими, к разрядам оплаты рабочим квалификационных разрядов (тарификация рабочих должно осуществляться на основе тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), чего в Узбекистане пока нет. Этот нормативно–методический документ мог бы использоваться также для составления программ подготовки и повышения квалификации рабочих в системе профессионального образования и непосредственно на производстве. ЕТКС должен включать общие положения и тарифно–квалификационные характеристики, объединенные по видам производств.

Тарифно–квалификационные характеристики рабочих должны даваться по разрядам и состоять, как правило, из трех разделов: «характеристика работ» (описание наиболее типичных для данной профессии и данного разряда работ); «должен знать» (изложение основных требований к квалификации рабочего, необходимой для качественного выполнения работ, приведенных в разделе «характеристика работ»); «примеры работ» (содержит перечень работ, наиболее типичных для данной профессии и данного разряда).

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих призван регламентировать организацию труда этих категорий работников, а также обеспечивать рациональный подбор, расстановку и использование кадров.

Справочник должен включать квалификационные характеристики должностей руководителей предприятий и организаций, их структурных подразделений, а также специалистов и других работников.

Квалификационные характеристики каждой должности имеют три раздела: «должностные обязанности» (функции, которые могут быть полностью или частично поручены для выполнения работнику, занимающему данную должность); «должен знать» – основные требования, предъявляемые работнику в отношении специальных знаний, знаний законодательных актов, руководящих и нормативных документов, а также методов и средств, которые ему следует применять при выполнении должностных обязанностей; «квалификационные требования» – уровень и профиль специальной подготовки работника, необхо-

димые для выполнения возложенных на него обязанностей и требования к стажу работы.

Учет с помощью элементов тарифной системы уровня квалификации работников (сложности выполняемых ими работ) позволяет соответственно дифференцировать уровни их оплаты. Условия, тяжесть и интенсивность труда находят отражение в уровнях заработной платы посредством установления коэффициентов повышения ставок (надбавок в абсолютных размерах) работников: занятых выполнением работ на участках производства с тяжелыми, вредными и опасными факторами производственной среды; занятых на сдельно оплачиваемых работах, на конвейерах, поточных линиях, в аппаратурных процессах и т.п. участках производства, где темп и ритм работы заданы технологией и оборудованием. Качественные характеристики трудовых процессов, учитываемые названными элементами организации оплаты, дополняются складывающимися на рынке спросом и предложением на отдельные виды труда.

Количественные затраты труда находят отражение в механизмах и уровне его нормирования, а также учитываются отработанным временем. Дифференциация уровней оплаты в зависимости от этих факторов позволяет соотнести различия в количественных характеристиках трудозатрат и уровнях заработной платы, начисленной работникам.

Премиальные выплаты: их назначение, условия применения и эффективность.

Премия – элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы, к более эффективному решению различных хозяйственных, управленческих и иных задач. Следовательно, их главная задача напрямую связана со стимулирующей функцией, поощрением за предусмотренные трудовым договором (установленными положениями об оплате) достижениями в труде. При уровнях оплаты по тарифу, обеспечивающих затраты на воспроизводство рабочей силы, основное назначение премий – обеспечивать поощрение за сверхнормативные достижения в труде, а не выполнять роль элемента оплаты, лишь формирующего необходимые размеры заработка (к сожалению, в реальной практике организации оплаты это нередко происходит).

Принцип: за норму–тариф «премиальное вознаграждение – за сверхнормативные достижения в труде», безусловно, отвечает требованиям рациональной организации оплаты и стимулирования труда.

Главными в системах премиальных вознаграждений являются премии за основные результаты хозяйственной (или иной) деятельности – для руководителей и специалистов, за соблюдение напряженных или превышение установленных количественных и качественных показателей – для рабочих. Кроме того, как свидетельствует практика, премии выплачиваются единовременно за особые достижения в труде и выполнение особо важных производственных (или иных) заданий и работ. К числу единовременных премий принято относить также вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждения за стаж работы на данном предприятии (в организации) или в отрасли.

Поскольку для работодателей премии, как и другие элементы затрат на рабочую силу, представляют прежде всего издержки производства, постольку весьма важной проблемой является определение предельного размера средств, которые могут быть направлены на поощрительные выплаты, чтобы эффект, полученный от их применения не был превышен.

В целях обеспечения эффективности премирования должно соблюдаться правило: сумма поощрения может составлять лишь часть денежных средств (экономии), полученных дополнительно после введения премиальных систем оплаты.

При премировании за повышение качества продукции эти дополнительные средства могут быть получены работодателями за счет повышения цен на увеличившуюся часть первосортной (более качественной) продукции; реализации дополнительной продукции в результате выхода большего объема годной конкурентоспособной продукции; за счет экономии от сверхпланового снижения себестоимости продукции в связи с сокращением потерь от брака.

Применение премиальных систем за увеличение объемов выпускаемой продукции экономически целесообразно прежде всего тогда, когда экономия на условно–постоянных расходах перекрывает затраты на премирование и кроме того часть ее направляется на снижение себестоимости продукции.

Выплаты по районному регулированию: основные элементы и цели применения районного регулирования заработной платы осуществляется с помощью районных коэффициентов к заработной плате, коэффициентов за высокогорность и пустынность местности, а также надбавок за стаж работы в отдельных районах.

С помощью районного регулирования заработной платы устанавливаются различия в уровнях заработной платы по регионам страны с целью обеспечения равных условий воспроизводства рабочей силы, а также создания стимулов для привлечения и закрепления кадров в регионах с неблагоприятными природно–климатическими условиями проживания населения, особенно в недостаточно развитых и обжитых, развитие которых принципиально важно для функционирования экономики.

В республики принята положение о районных коэффициентах. В связи с этим положением осуществляется доплата к заработной плате. В Узбекистане районный коэффициентный действует в 32 районах.

Районные коэффициенты устанавливаются централизованно (в отраслях бюджетной сферы) или в коллективно–договорном процессе (на предприятиях предпринимательского сектора экономики) на основе сопоставления стоимости потребительской корзины с учетом реальной структуры потребления и уровня цен на товары и услуги.

С началом проведения рыночных реформ и связанной с этим либерализации потребительских цен на товары и тарифов на услуги величина стоимости потребительской корзины в целом по Узбекистану и по различным регионам динамично меняется. Исходя из этого экономистами делается вывод о

нецелесообразности использования фиксированных районных коэффициентов для компенсации региональных различий в стоимости жизни. В этих условиях районные коэффициенты должны систематически корректироваться в соответствии с изменением цен и тарифов. Гарантироваться централизовано, а в последующие годы решать вопрос о размерах и порядке выплаты целесообразно предоставить местным органам управления и непосредственно работодателям.

Коэффициенты к заработной плате в пустынных, безводных и высокогорных местностях призваны возместить потери в заработной плате, а также вызванные понижением работоспособности человека в экстремальных условиях труда, в связи с необходимостью формирования относительно единых условий для воспроизводства рабочей силы.

Доплаты и надбавки к основной (тарифной) заработной плате

Действующие в Узбекистане и других странах с рыночной экономикой системы оплаты труда в качестве одного из элементов предусматривают выплату доплат и надбавок к основному (тарифному) заработку. Доплаты и надбавки принято разделять на компенсационные и стимулирующие. Компенсационные выплаты призваны обеспечивать возмещение потенциальных потерь (трудо – и работоспособности, производительного использования рабочего времени, полноценного использования профессионально–квалификационного потенциала) работников по независящим от них причинам.

Стимулирующие выплаты имеют целью формировать побудительные мотивы к труду в той или иной сфере, а также к более высокой результативности труда.

Надбавки призваны служить компенсацией или стимулом в связи с относительно постоянно действующими факторами труда и производства, относительно устойчивыми характеристиками профессионально–квалификационного уровня и деловых качеств работников. Надбавки могут быть связаны с работой в ночное время, в праздничные дни, сверхурочной работой, выполнением работ различной квалификации (сложности); наличием ученой степени и звания, присвоением класса или категории, владением иностранными языками и т.п.

Доплаты имеют целью компенсировать воздействие на работника переменных факторов организации труда и производства, а также стимулировать высокие, прежде всего сверхнормативные достижения в труде. Доплаты могут устанавливаться за отклонение от нормальных условий труда; совмещение профессий; выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; допуск к госу дарственной тайне; бригадирам не освобожденным от основной работы; за обучение высококвалифицированными рабочими и специалистами менее квалифицированных коллег непосредственно на рабочем месте и др.

Доплаты и надбавки, как элементы структуры заработной платы, в ряде случаев занимают существенное место в формировании ее величины (размеров) и, следовательно, необходимость управления рациональным их примене-

нием не вызывает сомнения. Самое важное в этом процессе – использование компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок в соответствии с их функциональным назначением. Степень централизованного регулирования надбавок, исходя из их экономической природы, должна быть большей, чем доплат, призванных отражать меняющиеся условия трудового процесса и организации производства. В этой связи, очевидно, что гарантированный (минимальный) уровень надбавок целесообразно устанавливать законодательно, а доплаты могут регламентироваться, как по набору, (так и по величине) в коллективно–договорных процессах.

Формы и системы оплаты труда. Рациональные условия их применения. Назначение и основное содержание форм оплаты труда

Формы и системы оплаты труда призваны обеспечить учет в заработной плате количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении непосредственных результатов своей работы и общих итогов деятельности предприятия (организации).

Формы и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от его результативности. Система начисления должна быть простой и ясной, чтобы связь между производительностью труда, качеством продукции и выполнения работ, с одной стороны, и величиной заработной платы – с другой, могла быть доступной пониманию каждого рабочего и служащего.

Повременная форма оплаты труда предполагает, что величина заработной платы определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада).

Сдельная форма – заработная плата начисляется работнику исходя из количества фактически изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление.

Выбор той или иной формы оплаты труда диктуется объективными обстоятельствами:

• особенностями технологического процесса, характером применяемых средств труда и формами его организации, степенью требовательности к качеству вырабатываемой продукции или выполняемой работы. Всесторонний учет этих условий может быть осуществлен только непосредственно на предприятии (в организации). В этой связи выбор форм и систем оплаты труда – прерогатива предприятия, организатора труда и производства, т.е. работодателя.

• наиболее эффективна в тех или иных условиях та форма оплаты, которая способствует росту выработки, улучшению качества изделий (услуг, выполнения порученной работы), снижению их себестоимости и получению в конечном итоге дополнительной прибыли, обеспечению наиболее полного сочетания интересов работников с интересами коллектива предприятия и работодателя. В зависимоети от организации труда формы заработной платы могут быть индивидуальными и коллективными.

Системы сдельной оплаты, рациональные условия их применения

Сдельную форму заработной платы принято подразделять на системы: прямую сдельную, сдельно–премиальную, сдельно–прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную.

При использовании каждой из систем сдельной оплаты должны соблюдаться общие условия, нарушение которых может снизить эффективность и нанести ущерб производству.

Среди них:

- научно–обоснованное нормирование труда и правильная тарификация работ и работников в соответствии с требованиями тарифно–квалификационных справочников;
- хорошо поставленный учет количественных результатов труда, исключающий всякого рода ошибки и приписки, а также искусственное завышение объема выполненных работ;
- применение этой формы не должно приводить к ухудшению качества продукции, нарушению технологических режимов, ухудшению обслуживания оборудования, нарушению правил техники безопасности, перерасходу материальных ресурсов.

Прямая сдельная система оплаты заключается в том, что заработок начисляется работнику по заранее установленным расценкам за единицу качественно изготовленной продукции (выполненной работы).

Основной элемент данной системы – сдельная расценка, устанавливаемая исходя из тарифной ставки (оклада), соответствующей разряду работы и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

При сдельно–премиальной системе работнику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за количественные или качественные показатели работы.

Сдельно–прогрессивная система состоит в том, что оплата труда работника в пределах установленной исходной базы (нормы) производится на основе одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы – по повышенным сдельным расценкам.

Косвенная сдельная система предполагает, что уровень заработка работника ставится в прямую зависимость от результатов труда (работы) обслуживаемых им работников. Данная система обычно применяется для оплаты вспомогательных рабочих.

Аккордная сдельная система – установление размера оплаты не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом.

Конкретные условия применения той или иной системы оплаты определяются тем, какие задачи ставит перед собой работодатель. Если его цель – наращивать объемы производства и обеспечивать высокие количественные достижения в труде (при соблюдении необходимых требований к качеству работы), то наиболее рациональны прямая и сдельно–премиальная системы. В случае, когда важно добиваться выполнения некоторого объема работ в кратчай-

шие сроки (ликвидация аварий, ремонтно–строительные работы и т.п.) целесообразно применение сдельного аккорда.

Основные системы повременной оплаты

Повременная оплата может быть простой и повременно–премиальной, при которой помимо заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время выплачивается премия за выполнение и перевыполнение определенных показателей в работе.

Наиболее общие требования, которые необходимо соблюдать при применении повременной оплаты:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным каждым работником временем с обязательным отражением времени простоя;
- обоснованное присвоение рабочим–повременщикам тарифных разрядов (тарифных ставок или окладов), а специалистам и другим служащим – ставок (должностных окладов) в строгом соответствии с выполняемыми ими должностными обязанностями с учетом личных деловых качеств работников;
- разработка и применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работающих, что дает возможность исключить различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течении рабочего дня;
- оптимальная организация труда на рабочем места, эффективное использование рабочего времени.

Бестарифные системы оплаты труда

Предприятия и организации в последние годы нередко идут по пути поиска нетрадиционных методов в организации оплаты труда – применения бестарифных моделей.

Бестарифные модели основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев и прежде всего, на принципах согласованной оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Установленный бригаде фонд оплаты распределяется между ее членами с использованием шкалы – социальной справедливости (коэффициентов трудовой стоимости), отражающей средние соотношения в сложившихся уровнях оплаты между основными категориями работников. Шкала предусматривает коэффициент увеличения заработной платы руководителей и специалистов по отношению к минимальной ставке оплаты. При распределении фонда оплаты между членами коллектива учитывается индивидуальный вклад каждого работника в ее общие результаты с применением единых критериев оценки труда.

На ряде предприятий Узбекистана и стран СНГ положительно зарекомендовала себя бестарифная модель организации оплаты труда на основе «вилки» соотношений оплаты труда разного качества. Одна из основных особенностей этой модели состоит в том, что устанавливаются соотношения в оплате труда различных категорий работников в зависимости от их квалификации, фактиче-

ского трудового вклада в конечный результат, от результатов работы предприятия.

Применение «вилки» соотношений в оплате труда различного качества обеспечивает требуемую дифференциацию в оплате между рабочими и руководителями, между специалистами разной квалификации с учетом их реального трудового вклада. Кроме того эта модель позволяет значительно сократить масштабы и диапазон применения различного вида премий, доплат и надбавок или отказаться от них полностью, поскольку показатели, которые стимулируются этими выплатами, могут быть учтены рациональным применением «вилок».

К достоинствам бестарифных систем оплаты труда следует отнести их простоту, доступность для понимания механизма начисления заработка каждому работнику, что повышает значимость стимулирующей функции заработной платы. В то же время вызывает сомнения правомочность самого названия «бестарифные», ибо при расчете заработной платы используются базовые показатели, отражающие заработок работника за несколько месяцев перед введением этих систем, а этот заработок базируется на применении традиционных тарифных систем.

К числу бестарифных систем с определенной степенью приближения в ряде случаев могут быть отнесены применяемые в различных отраслях экономики (торговле, оказании бытовых услуг населению и т.п.) оплата в процентах от выручки, договорная и контрактная оплата, оплата в процентах от прибыли и другие подобные системы.

Изменения, происходящие в сфере распространения основных форм и систем заработной платы, отражают преобразования в техническом базисе производства, уровне экономического развития страны, общеобразовательной и профессиональной структуре работников, занятых в отраслях экономики.

Переход к комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрение современных технологий, увеличение объема экспериментальных работ, возрастание требований к качеству продукции – все это ограничивает возможности роста индивидуальной производительности труда рабочих за счет собственных усилий, но в тоже время повышает требования к обеспечению заданных параметров работы оборудования и ритмичному выпуску продукции. В результате внедрения новой техники и новых технологий, механизации и автоматизации производственных процессов увеличивается численность профессий рабочих, труд которых традиционно оплачивается повременно, ибо содержание их труда связано преимущественно с управлением и контролем за производственными процессами и четко регламентировано техникой и технологией.

Если исходить из того, что основными условиями, определяющими целесообразность применения сдельной оплаты труда являются наличие количественных показателей производства, достаточно быстро отражающих затраты труда (применительно к участку производства или группе работников), и возможность влияния рабочих на увеличение выпуска продукции, против уста-

новленных норм, то сокращение сферы применения сдельной формы оплаты труда в связи с последствиями научно–технической революции можно было бы признать закономерным.

Материалы единовременных учетов, проводившихся государственной статистикой в прошлые годы, за относительно продолжительный период (1995–2000 г.) свидетельствуют об общей тенденции увеличения численности рабочих, оплачиваемых повременно, а также о ярко выраженной тенденции значительного расширения сферы применения премиальных систем как для рабочих–сдельщиков, так и для повременно оплачиваемых рабочих. В то же время процесс сокращения сферы применения сдельной оплаты происходит неоднозначно и неравномерно по отраслям. Об этом говорят данные, приведенные в таблице 10.2.4.

Таблица 10.2.4

Распределение численности рабочих промышленности и строительства по формам и системам оплаты труда (по данным единовременных обследований, проведенных ЦСУ РУз в (1995–2000 г.)

Отрасли	Годы	Всего рабочих	в том числе оплачиваемых:						
			Сдельно, всего	из них по системам			повременно, всего	из них по системам	
				прямой	премиальной	прогрессивной		простой	премиальной
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Промышленность Всего	2000	100	60,5	26,9	33,2	0,4	39,5	5,5	34,0
	2005	100	56,6	15,8	40,5	0,3	43,4	2,3	41,1
	2007	100	54,5	4,0	50,4	0,1	45,5	1,4	43,1
	2009	100	54,3	2,3	51.9	0,1	45,7	0,9	43,8
Электро–энергетика	2000	100	5,7	3,1	2,6	–	94,3	5,0	89,3
	2005	100	2,5	1,3	1,2	–	97,5	1,7	95,8
	2007	100	1,6	0,5	1.1	–	98,4	0,6	97,8
	2009	100	4,0	0,4	3,6	–	96.0	1,3	94,7
Нефть и газо добывающая	2000	100	14,9	4,6	10,3	–	85,1	2,1	83,0
	2005	100	11,5	2,9	8,6	–	88,5	0,3	88,2
	2007	100	13,8	2.1	11,7	–	86,2	0.1	86,1
	2009	100	32,3	–	31.5	–	67.7	0.0	67.7

Отрасли	Годы	Всего рабочих	в том числе оплачиваемых:						
			Сдельно, всего	из них по системам			повременно, всего	из них по системам	
				прямой	премиальной	прогрессивной		простой	премиальной
Машиностроение металлообработка	2000	100	56,4	40,2	15,5	1,7	43,6	3,5	40,1
	2005	100	54,8	27,7	26,6	0,5	45,2	1,4	43,8
	2007	100	54,0	4,6	49,2	0,2	46,0	1,2	42,7
	2009	100	54,9	2,4	52,4	0,1	45,1	0,5	41,9
Химическая, нефтехимическая	2000	100	36,5	15,4	21,4	–	63,5	3,7	59,8
	2005	100	36,0	9,0	27,0	–	64,0	0,9	63,1
	2007	100	34,5	2,0	32,9	–	65,1	0,9	64,2
	2009	100	34,1	1,1	33,0	–	65,9	0,4	65,5
Легкая (без текстильной)	2000	100	83,3	30,7	56,6	–	16,7	5,3	11,4
	2005	100	80,0	10,0	70,0	–	20,0	1,8	18,2
	2007	100	75,9	3,4	72,5	–	24,1	1,0	23,1
	2009	100	74,3	2,5	71,8	–	25,7	0,7	25,0
Пищевая	2000	100	60,9	21,1	39,8	–	31,1	10,0	29,1
	2005	100	54,2	6,2	47,7	0,3	45,8	2,9	42,9
	2007	100	52,0	2,4	49,4	0,2	48,0	1,5	46,5
	2009	100	51,6	1,8	49,6	0,2	48,4	1,0	47,4
Строительство	2000	100	84,9	53,2	13,7	18,0	15,1	6,4	8,7
	2007	100	80,1	27,7	33,2	19,2	19,9	4,3	15,6
	2009	100	81,0	23,7	31,2	26,1	19,0	3,1	15,9

Однако было бы слишком прямолинейно утверждать, что элементы современного научно–технического прогресса объективно ведут лишь к таким изменениям в функциях рабочих в процессе труда, при которых они уже не могут оказывать влияния на результаты производства, на рост производительности труда и что сдельная оплата себя постепенно изживает себя и должна быть повсеместно заменена повременной оплатой.

В последнем десятилетии наблюдается все большее сближение сдельной и повременной форм оплаты. Сдельная оплата, как об этом свидетельствует мировой и отечественный опыт, постепенно теряет свойства только поштуч-

ной оплаты; в оплате сдельщиков усиливается значение коллективных результатов. Повременная форма, в свою очередь, обогащается некоторыми свойствами сдельной, постепенно преобразуясь в форму оплаты не только по отработанному времени, но и по результатам труда.

Важным шагом в этом направлении является техническое нормирование труда рабочих–повременщиков.

Одной из важнейших тенденций в развитии форм и систем заработной платы можно считать более широкое распространение коллективной оплаты труда. Это обусловлено, прежде всего, развитием техники и технологии производства, углублением пооперационных кооперации и разделения труда, при которых характерной становится бригадная организация труда (особенно в горнодобывающих, нефте– и газодобывающих отраслях, лесозаготовительном производстве и т. п.), а также аппаратурные процессы производства (нефтеперерабатывающая, химическая, пищевая).

Коллективные формы оплаты получают применение на производственных участках, где трудовые функции рабочих сводятся к обслуживанию сложных агрегатов, на работах выполнение которых требует совместных усилий групп исполнителей (погрузка, разгрузка, сборка крупногабаритных изделий, ремонт крупных агрегатов, машин и механизмов и т. п.), на конвейерах и поточных линиях в машиностроении, швейной, обувной, пищевой промышленности; на работах, трудоемкость которых различна в связи с чем затруднена равномерная загрузка рабочих в течении смены по одной специальности.

В процессе исследования выявлено, что продолжающийся мировой финансово–экономический кризис не оказал негативного влияния на социальную стабильность общества, повышение уровня безработицы, не вызвал снижения доходов населения Узбекистана. Однако из–за существующей межотраслевой и территориальной деформации оплаты труда и доходов населения, необходимости поддержания оптимального уровня дифференциации доходов отдельных слоев населения остаются актуальными вопросы социального расслоения и совершенствования системы налогообложения доходов населения. Надо подчеркнуть, что высокая роль прогрессивной системы налогообложения в социальной защите малообеспеченных семей населения, которая является основным источником наполнения государственного бюджета страны. В начале была установлена более высокая максимальная ставка налогообложение (до 45%), уровень которой постепенно снизился. В большинстве стран доля подоходного налога в бюджете страны колеблется в пределах 25–30%. В Узбекистане его доля в общих доходах бюджета составляет 20%.

Действующая система налогообложения привела к увеличению доходов средне и высокодоходных группы населения, в то время как доходы малообеспеченных работников (доля их составляет 34,5%), практически не изменились. По условиям налогообложения 2002 г. минимальная заработная плата не облагалась подоходным налогом и разница в оплате труда работников с высоким уровнем заработной платы по отношению к работникам с низким

уровнем ее составляет в 2002 – 10,4 раза, а в 2008г. – 13,6 раз. В развитых странах, это соотношение не превышает 6–7 раз.

Так, до 20% всех семей с самыми низкими доходами получили в США – 4,6, а в России – 6,2 % дохода; 40 семей с низкими доходами получали в США 15,4 (4,6+10,8), а в России – 16,9 процента и т. д. У 20 процентов населения с наивысшими доходами сосредоточено в США 52,4, а в России – 46,7 процента общего объёма личных доходов. Область между линией, обозначающей абсолютное равенство и кривой Лоренца указывает на степень неравенства доходов. Чем больше эта область (или разрыв), тем больше степень неравенства доходов.

Среди причин неравенства доходов обычно выделяют следующие:

- различия в способностях;
- образование и обучение;
- профессиональные вкусы и риск;
- владение собственностью;
- господство на рынке;
- удача, связи, несчастья и дискриминация.

Все эти причины присутствуют в переходном обществе в Узбекистане. Однако наряду с ними действуют и специфические факторы углубления неравенства, такие как неоправданно низкая заработная плата на начальном этапе рыночных реформ, неотрегулированность правовой базы реформ, позволяющие относительно небольшой группе россиян присваивать большие теневые доходы. В процессе корректировки социальных реформ необходимо обеспечить более справедливое распределение до ходов на основе совершенствования системы индивидуального налогообложения доходов и собственности граждан, введения эффективного контроля за реальными доходами, в том числе путем проверки соответствия размеров декларируемых налогоплательщиками доходов фактически произведенным расходам.

Отдельными учёными Узбекистана определены основные пути совершенствования системы налогообложения направленные на снижение налогового бремени и перераспределения его методом изменения шкалы налогообложения в сторону снижения для низко доходных групп населения и расширения границ налогорбложения для высокодоходных групп населения, введения необходимого минимума, что существенно повлияет на располагаемые доходы малообеспеченных слоев населения. Эффективная налоговая система дает возможность увеличить объём производства, повысить затраты на человеческий капитал и ускорить темпы роста производительности труда, а также ограничить развитие теневой экономики. Так учеными [2] Узбекистана предложены варианты системы налогообложения (таб. 10.2.5).

[2] Рахматов А.А. Совершенствование системы оплаты труда работников в условиях модернизации экономики. Автореферат. – Т. 2010. – С.16

Таблица 10.2.5.

Расчёт результатов воздействия предлагаемых вариантов подоходного налога на показатели расслоения населения по доходам

	Шкала 2009	Предполагаемые варианты шкалы			
		I	II	III	IV
	До 6 МЗП – 12% от 6 до10 МЗП – 17% свыше 10 МЗП –22%	До 7 МЗП – 11% от 7 до10 МЗП – 16% свыше 10 МЗП –21%	До 8 МЗП – 11% от 8 до11 МЗП – 16% свыше 10 МЗП –22%	До 6 МЗП – 11% свыше 8 МЗП –18%	До 1,5 МЗП – 0% от 1,5 до8 МЗП – 16% свыше 8 МЗП –22%
Изменение объёма поступлении подоходного налога в бюджет по сравнению					
С 2008 г.	–7,4	–16,9	–18,7	–2,7	–12,9
С 2009 г.	–	–10,2	-12,2	5,1	–6,0
Изменения в процентах дохода работников имеющих					
Низкий доход	1,1	1,1	1,1	1,1	4,8
Средний доход	1,2	1,4	1,5	1,5	0,5
Высокий доход	1,3	1,8	2,4	-4,3	0,2

* МЗП – минимальная заработная плата

Как видно из таблицы, обоснована целесообразность использования третьего варианта, так как при нем по сравнению с действующей системой налогообложения увеличатся поступления в бюджет на 5,1% повысится доля работников имеющих низкие доходы на 1,1% и работников, имеющих средние доходы на 1,5 % и уменьшится доля работников, имеющих высокие доходы на 4,3 %.

Благосостояние населения определяется так называемыми располагаемыми денежными доходами.

Они, в свою очередь, складываются из номинальных доходов за вычетом обязательных платежей и сборов (индивидуальных налогов). Еще более точно характеризуют возможности потребления расходы на личное потребление. Бывает и так, что денежные расходы по величине превышают денежные доходы. Люди могут жить в долг или нести расходы за счет обмена доходами с родственниками. Поэтому денежные доходы необходимо увязывать с денежными расходами. Часть первичных доходов населения поступает государству в форме индивидуальных налогов, а остаток распадается на расходы на личное потребление и личные сбережения.

На примере ОАО «Фотон» обоснована необходимость разработки определённых нормативов по установлению заработной платы и планированию расходов на рабочую силу. Предложена следующая система показателей расходов на рабочую силу:

1. Доля расходов на рабочую силу в объеме продаж. В 2003–2008 гг. по ОАО «Фотон» она составила в среднем 38%. В настоящее время наметилась тенденция роста этих расходов, что связано со стремлением предприятия поднять уровень заработной платы;

2. Объем расходов на рабочую силу, приходящийся на одного работника, по ОАО «Фотон» увеличился в 3,4 раза. Это свидетельствует о стабильном росте заработной платы;

3. Показатель израсходованных денежных средств на один час производительного труда. Он может быть применен при анализе и планировании эффективности использования труда работников, в частности, при определении объема израсходованных денежных средств при производстве нового вида товара или услуг, За последние 5 лет по ОАО «Фотон» этот показатель возрос с 357,1 до 1169,4 сум;

4. Расходы на оплату труда, которые являются самой весомой долей в общих расходах на рабочую силу. Доля издержек на оплату труда на ОАО «Фотон» за последние шесть лет практически не изменилась (69,4% – 73,0%);

5. Доля расходов на оплату труда в объеме производства и реализации продукции. Данные показатели в ОАО «Фотон» по масштабу очень близки и составили в 2008г. соответственно 24,9% и 23,6%. Вместе с тем во всех случаях происходит уменьшение доли заработной платы в объёме продаж, что говорит об относительном понижении среднемесячного оклада;

6. Заработная плата в расчёте на единицу товара. Данный показатель по ОАО «Фотон» в течение 2003–2008 гг. держался в среднем на уровне 25,7–26,8 тийнов на один сум. Доля расходов на оплату труда в 2008г. переменных затрат составила 90,8 %, а в постоянных издержках – 50,6%. Однако эти показатели не могут отражать реальную ситуацию. Необходимо оценивать соотношение постоянных затрат себестоимости на постоянные издержки на заработную плату и переменных затрат себестоимости на переменные издержки на оплату труда;

7. Удельный вес стоимости добавленный обработкой. В объёме продаж ОАО «Фотон» 2003 г. он составил 53,6%, в 2006 – 38,3 % и в 2008 – 40,9 %. На других предприятиях «Узэлтехсаноат» этот показатель был соответственно по годам – 41,9%, 38,1% и 26,8%.

В процессе исследования была выявлена обратная зависимость между добавленной стоимостью и уровнем кооперации и прямая зависимость между долей амортизационных отчислений и уровнем автоматизации производства и фондовооруженности труда.

Введение в практику индикаторов позволят более обоснованно определить потенциальные возможности работодателей по увеличению размеров заработной платы, сократить издержки производства, планировать рост фонда оплаты труда и расходы на рабочую силу.

10.3. Основные направления совершенствования системы оплаты труда работников

Рыночные реформы в экономике Узбекистана и стран СНГ, создав институт частной собственности, привели к глубокой трансформации социально-экономического положения основной части населения, доходы которых определяются их заработной платой. Какие изменения произошли в уровне зара-

ботной платы за годы реформ в целом в экономике и ее отраслях? Ответить на этот вопрос можно с помощью детального анализа номинальной денежной и реальной заработной платы, минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, а также сравнения доли расходов на оплату труда в валовом внутреннем продукте и затрат на производство продукции (услуг).

Переход к рыночной экономике сопровождался опережающим ростом цен на потребительские товары по сравнению с ростом денежных доходов населения.

В течение 1991–1994 гг. отмечаются довольно близкие темпы роста заработной платы и роста цен при некотором их опережении. Исключение составляет 1992 г., когда рост цен значительно опередил рост денежной заработной платы. Это явилось следствием шоковой девальваций рубля в результате его обесценения в 196 раз!

Период 1995–1997 гг. и первая половина 1998 г. (до дефолта) характеризуется как период постепенно нарастающего опережения роста цен по сравнению с ростом денежной заработной платы. За указанный период денежная заработная плата возросла в 4,3 раза, а цены – в 5,21 раза. Коэффициент роста цен по сравнению с коэффициентом роста денежной заработной платы составил 1,19.

Во второй половине 1998 г. и 1999 г. (после дефолта и его последствий) рост цен существенно обогнал рост денежной заработной платы. Только за 1999 г. коэффициент опережения составил 1,3 раза.

В 2000–2004 гг. отмечается опережение темпов роста денежной заработной платы над ростом потребительских цен. Рост заработной платы начал активно превышать рост цен на потребительские товары: в 2000–2001 гг. в 1,2 раза, в 2002 г. – в 1,16 раза, в 2003 г.– в 1,12 раза, в 2004 г.– в 1,1 раза. Этот процесс позитивно сказался на расширении покупательского спроса, активизировал производственную деятельность и способствовал росту экономики и производительности труда, что подтверждается фактическими данными о динамике валового внутреннего продукта и производительности общественного труда за этот период.

Анализ среднемесячной номинальной денежной заработной платы по отраслям экономики, промышленности и территориям позволяет отметить ее диспропорциональность, обусловленную, с нашей точки зрения, отсутствием грамотной и ответственной политики регулирования заработной платы и монополизмом базовых отраслей российской экономики.

За период 1991–2004 гг. произошли существенные изменения в размерах дифференциации заработной платы по отраслям и внутри них. Сравнивая уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в целом по экономике, можно отметить, что по сравнению с дореформенной экономикой, в которой более высокая оплата была характерна для отраслей материального производства, в настоящее время самый высокий уровень сложился в сфере финансов, кредита и страхования.

За период 2005–2009 гг. существенно возросла дифференциация в уровнях заработной платы по отраслям экономики при некотором изменении соот-

ношения уровней между отраслями. Если в 1991 г. отношение заработной платы в самой высокооплачиваемой отрасли (финансы, кредит и страхование) к самой низкооплачиваемой (образование) составляло 2,5 раза, то в 2004 г. оно составило 6,1 раза (финансы, кредит, страхование к сельскому хозяйству). Резкое отставание отраслей с низкой заработной платой по темпам ее роста и усиление дифференциации в уровнях заработной платы по отраслям – одна из негативных тенденций экономики.

Таким образом, разрыв отраслевых зарплат за указанный период составил 0,7–5,1 раза, нарастая в сырьевых отраслях, все более удаляясь от бюджетных отраслей.

В 2005 году самой низкооплачиваемой отраслью была культура и искусство. Ее разрыв с газовой промышленностью составлял 3,1 раза, а в 2009 г. уже 8 раз. Сложившиеся диспропорции в отраслевых заработных платах приводят к социальной напряженности между собственниками и наемными работниками. Кроме того, такая дифференциация уровня заработной платы свидетельствуют о профессиональной и отраслевой дискриминации работников в оплате труда и нарушении связи между результатами труда и уровнем заработной платы. Так, показатели изменений реальной производительности труда в 2005 г. к 2009 г. свидетельствуют о следующем (таб.10.3.6).

Индекс реальной выработки на 1 работника промышленно-производственного персонала (ППП) в нефтедобывающей и газовой промышленности (отрасли с самыми высокими уровнями заработной платы) составил самую низкую величину 0,309 и 0,36 соответственно. В группу с низкими индексами реальной производительности труда вошли также нефтеперерабатывающая промышленность (0,594), цветная металлургия (0,593), электроэнергетика (0,446) и легкая промышленность (0,461). В то же время в состав группы с высокими индексами реальной производительности труда попали отрасли промышленности с невысокими заработными платами. В угольной промышленности реальная выработка на 1 работника в 2009 г. составила 146,7 % от уровня 2005 г., в машиностроении и металлообработке–101 %.

Отмеченные выше неблагоприятные тенденции в уровнях и динамике заработной платы, характерные для предприятий отраслей, подотраслей и сфер экономики, происходят во всех субъектах как в Узбекистане, так и в Российской Федерации.

Сложившаяся дифференциация заработной платы по отраслевому, территориальному признаку и формам собственности находит конкретное выражение в уровне заработной платы и ее дифференциации по должностям, профессиям и категориям работников.

Если сравнивать заработную плату руководителей организаций с заработной платой государственных служащих, то, по экспертным оценкам, заработная плата главных менеджеров (руководителей организаций, их заместителей) в 3–4 раза, старших менеджеров (руководителей структурных подразделений организаций) в 5–6 раз, менеджеров (специалистов, руководителей отдельных проектов) в 3–7 раза, администраторов исполнителей проектов) в 1,5–3 раза

превышает оплату труда государственных служащих, замещающих соотносимые должности.

Таблица 10.3.6

Индексы физического объема промышленного производства, среднегодовой численности ППП и реальной выработки на 1 работника ППП по отраслям промышленности (2009 г. к 2005 г.)

Отрасли промышленности	Индекс физического объема продукции	Индекс среднегодовой численности и ППП	Индекс реальной выработки на 1 работника ППП
Электроэнергетика	0,771	1,728	0,446
Топливная промышленность	0,735	1,006	0,731
Нефтедобывающая	0,783	2,533	0,309
Нефтеперерабатывающая	0,666	1,121	0,594
Газовая	0,889	2,444	0,364
Угольная	0,807	0,550	1,467
Черная металлургия	0,705	0,926	0,761
Цветная металлургия	0,708	1,195	0,593
Химическая и нефтехимическая промышленность	0,64	0,776	0,825
Машиностроение и металлообработка	0,49	0,485	1,010
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	0,463	0,588	0,787
Промышленность строительных материалов	0,39	0,617	0,632
Легкая промышленность	0,164	0,356	0,461
Пищевая промышленность	0,599	0,966	0,62

Можно отметить сохраняющийся низкий уровень заработной платы учителей младших классов медицинских работников. Максимальная дифференциация в уровнях заработной платы составила в первом полугодии 2005 г. у учителей средних школ и работников органов исполнительной власти субъектов РУз – 5,98 раза.

Оценивая результаты использования ЕТС в бюджетной сфере, можно отметить ее позитивный результат в первые годы установления, но в дальнейшем она оказалась разрушенной, что привело к негативным последствиям в оплате труда;

Жесткие параметры ЕТС не позволяют учесть особенности оплаты труда разных категорий и профессий различных отраслей бюджетной сферы.

Поэтому следующий этап развития тарифной системы в бюджетных отраслях основан на переходе к отраслевым системам регулирования заработной платы и сокращению сферы государственного регулирования, что обеспечит единые подходы к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы;

• установит принципы формирования и муниципальных систем оплаты труда;

• определила перечень норм по оплате труда регламентируемых законами и иными нормативными правовыми актами республики;

• установит обязательные для применения на всей условия труда работников учреждений бюджетной сферы.

В Узбекистане успешный опыт перехода на отраслевые системы оплаты труда в здравоохранении и народном образовании предопределяет возможность и перспективность дальнейшего совершенствования системы оплаты труда в других отраслях бюджетной сферы;

В 2010 году имеется реальная возможность перевести на отраслевую систему оплаты труда образовательные учреждения системы среднего специального профессионального образования, а также учреждения науки и культуры.

В этом же году на отраслевую систему должны быть переведены органы государственного управления и самоуправления граждан.

Вводятся базовые должностные оклады по каждой должности руководителей и специалистов, включающие тарифную ставку по действующей системе оплаты труда и установленные законодательством надбавки.

Схема базовых должностных окладов предусматривает 12 разрядов с межразрядным интервалом 10 % на первых шести разрядах и 8 % на последующих, начиная с шестого.

Для каждой должности устанавливается диапазон (вилка) разрядов, внутри которого осуществляется дифференциация в зависимости от уровня органа государственного управления (районный, областной, центральный уровни). Например, должность «специалиста» тарифицируется по первым 4 разрядам схемы, при этом, специалист районного хокимията тарифицируется по первому разряду, областного – по второму, центрального министерства – по 3–4 разряду.

Начальный (первый) разряд тарифной сетки устанавливается исходя из тарифного коэффициента 4 разряда по ЕТС, т.е. с коэффициентом 3,165 к минимальной заработной плате, и установленной согласно ежемесячной надбавки в размере 20 % (расчетный размер начального разряда составит 79245 сум.).

Выполнение должностных обязанностей работниками органов государственного управления требует особой подготовки и непрерывного повышения профессиональных навыков и деловой квалификации. Эти требования многократно возрастают на переломном этапе развития общества, когда на всех уровнях государственного управления особенно необходимы профессионалы

высочайшего класса, способные решать сложнейшие задачи, обладать энергией созидания, быть носителями новых социальных ценностей.

Особенности управленческого труда связаны с предъявлением государственным служащим требований, отличительными чертами, которых являются:

- высокая компетентность и ответственность;
- высокий уровень профессиональной и общеобразовательной подготовки;
- способность проявлять творческий подход и умение принимать нестандартные решения при выполнении сложных задач;
- обладание волевыми качествами при осуществлении властных полномочий;
- умение эффективно использовать большой объем информации при осуществлении функций руководства;
- способность выдерживать высокую нервно–эмоциональную напряженность, возрастающую с ростом ответственности.

Для того, чтобы занимать высшие, главные, ведущие и старшие государственные должности в республике обязательно наличие высшего профессионального образования по специальности государственных должностей государственной службы.

Специфика труда работников отраслей бюджетной сферы и государственных служащих накладывает отпечаток на организацию их заработной платы и регулирование денежного содержания. Наряду с общими принципами, организация оплаты труда в бюджетной сфере имеет свои особенности. Использование единых основ регулирования заработной платы во всех отраслях бюджетной сферы, а также в аппарате государственного управления. Специфика организации оплаты труда в отраслях бюджетной сферы и аппарате государственного управления обусловлена тем, что источники оплаты формируются за счет республиканского регионального и местного (муниципального) бюджетов.

Для эффективного расходования государственного бюджета целесообразно использовать единую основу организации оплаты труда как в отраслях бюджетной сферы, так и в аппарате государственного управления. Централизованное регулирование заработной платы должно не только предусматривать эффективное использование бюджетных средств, но и обеспечивать межотраслевое единство.

Одним из направлений совершенствования системы оплаты труда работников является установление минимальной часовой ставки оплаты работникам на предприятиях, отмены в республике «О разряде в единой тарифной сетке приравнивая минимальную заработную плату к «1» разряду, а также применения тарифной «вилки» при определении ставки оплаты труда для государственных служащих».

Установление минимальной часовой оплаты труда на предприятиях осуществляющих хозяйственную деятельность в государственном масштабе имеет ряд преимуществ. К их числу относятся оптимизация численности работников, повышение заработной платы, рост покупательной способности населения и развитие экономики в целом. В то же время неизбежны очевидные риски, та-

ких как, скажем, возможные сокращения численности работников и увеличение безработных.

Часовая оплата труда определяется отношением среднемесячной зарплаты работника к среднемесячной продолжительности рабочего времени в часах.

При установлении минимальной часовой оплаты труда работника могут быть два варианта. В первом варианте предлагается исходить во всех хозяйствующих субъектах из минимальной зарплаты неквалифицированного работника по нулевому разряду, а во втором – исходить из установившейся дифференцированной среднемесячной оплаты труда работника отрасли. Так, на основании данных за декабрь 2009 г. минимальная часовая зарплата неквалифицированного работника составляла 670 сум. В прогнозном периоде она может подняться до 1420 сум.

Предприятия имеют право по собственному выбору использовать ту или иную систему оплаты труда и составлять тарифные соглашения. При реализации этих предложении размер ежемесячных минимальных отчислений в пенсионный фонд рекомендуется определять исходя из установленной минимальной часовой заработной платы.

Исследование отраслевых систем оплаты труда позволяет упорядочить общую систему оплаты труда. Она должна включать: тарифную систему (тарифные ставки и должностные оклады) работников отрасли, устанавливаемые на основе тарификации и аттестации работ и работников; систему доплат и надбавок за условия, отклоняющиеся от нормальных; систему стимулирующих выплат. При этом устанавливается диапазон разрядов тарифной сетки («вилки» тарифных разрядов) для каждой квалификационной категории работников.

Для обеспечения функционирования отраслевой тарифной системы по каждой отрасли бюджетной сферы и по категориям работников потребуется утверждение нового порядка тарификации и аттестации всех категорий персонала и подготовки проектов нормативно–правовых актов.

В целях усиления стимулирующей роли заработной платы, материального поощрения качественного и эффективного труда работников в структуре заработной платы, выплачиваемой за счет бюджетных средств, доля основной тарифной части должна составлять не менее 75 %. Применение отраслевых тарифных сеток в бюджетной сфере предусматривает совершенствование оплаты труда только для специалистов и управленческого персонала.

Учитывая, что содержание трудовой деятельности рабочих, вспомогательного и технического персонала бюджетных организаций менее специфично, чем специалистов и управленческого персонала, целесообразно сохранить единую систему оплаты труда для технического и вспомогательного персонала. Вместе с тем, необходимо постепенно вводить межотраслевую тарифную сетку для этих категорий работников, применяемую для всех бюджетных организаций, независимо от специфики отрасли.

По предварительным расчетам, для охвата всех должностей рабочих, вспомогательного и технического персонала достаточно введение межотраслевой тарифной сетки размерностью в 10–12 разрядов с начальным коэффициентом к минимальной заработной плате, равном 2,476 (т.е. соответствие 1 разря-

ду действующей ЕТС). Она может служить также основой для тарификации рабочих и отдельных категорий служащих хозрасчетных организаций.

По официальным данным, большинство наемных работников в малом бизнесе получают минимальную зарплату. В процессе исследования выявлено, что люди, занятые в этой сфере, получают дополнительные заработки, не отраженные официальной статистикой.

Для легализации заработной платы предлагается отмена «0» разряда в существующей тарифной сетке. В результате 650 тысяч работников, занятых в разных сферах экономики, будут получать заработную плату по первому разряду.

В условиях мирового кризиса планирование заработной платы по предлагаемым выше показателям позволяет заранее предотвратить ухудшение материального положения работников и в какой–то степени усилить их социальную защиту. Если исходить из вариантных прогнозов заработной платы работников, занятых в 32 крупных отраслевых объединениях и предприятиях «Узэлтехсаноат» и служащих бюджетных организаций до 2012 г., то по методу экстраполяции были выбраны: показатели фонда оплаты труда и добавленной стоимости, созданные на крупных предприятиях, прогнозы ВВП на 2009–2012 гг. Для определения размера заработной платы в 2009г. произведен расчет корреляционной связи между показателями фонда заработной платы и добавленной стоимости по кварталам за 2001–2008 гг. с точностью до 95%. Все прогнозные расчеты осуществлены до 2012 г., с передвижкой этих показателей на один год. Уравнение регрессии приняло вид у (х) =480,4+0,54х. Это означает, что при росте заработной платы на 1% добавленная стоимость растет всего лишь на 0,5%. Значение Фищера F= 304,5 было больше, чем критическое значение F=0,0624. Вычисленные значения t – Стьюдента для параметра уровня заработной платы и у – пересечения не принадлежат интервалу (–2,03; 2,03). Коэффициент детерминации равен 0,949. Это позволяет заключить, что данное уравнение линейной регрессии выборки определяет с достаточной степенью достоверности уровень зарплаты работников.

Для прогноза заработной платы по «индексу сезонности можно определить средний темп ее роста для каждого месяца 2006–2008 гг. Умножая этот темп роста цепным или базовым методом на показатель 2009 г., можно получить прогнозный показатель по каждому месяцу 2012 г. Основная цель в применении данного метода заключается в выявлении относительной достоверности прогноза заработной платы, определенного методом экстраполяции. Об относительной достоверности прогноза свидетельствует то, что различие между этими методами прогнозирования составила 0,2%. При этом в указанных расчетах не учтена заработная плата работающих в сельском хозяйстве и малом бизнесе, где официально учтенная заработная плата в денежном выражении заметно ниже в связи с наличием большой доли натуральных доходов, а также большим объемом неучтенных выплат.

В 2012 г. средняя заработная плата в крупных отраслях экономики по методу экстраполяции составит 944,3 тыс. сум, по методу индекса сезонности –

942,5 тыс. сум. В среднем, зарплата в 2012 г. по отношению к 2009 г. увеличится в номинальном выражении в 2,49 раза, а в реальном – в 1,5 раза.

Предполагаемые темпы роста заработной платы создают опасность инфляционного давления, особенно на потребительском рынке. По расчетам, за счет роста заработной платы, пенсий, пособий и других выплат емкость потребительского рынка от объема ВВП будет ежегодно увеличиваться на 4,6%, из которых только 3,4% может быть покрыто приростом производства потребительских товаров и услуг. Такой дефицит может привести к дополнительному повышению инфляции, либо потребует адекватного роста импорта товаров либо увеличить ставки обязательных платежей в бюджет, для чего обоснован комплекс мер по минимизации негативных последствий роста оплаты труда на уровень инфляции:

• разработка и реализация территориальных программ по дальнейшему развитию производства потребительских товаров, которые в настоящее время либо не производятся, либо покрывают 10% потребности рынка;

• упорядочение и создание условий для производства плодоовощной продукции, расширение деятельности современных рыночных структур, обеспечивающих внутреннюю реализацию и целенаправленный ее сбыт на внешних перспективных рынках;

• повышение отчислений на пенсионные накопительные счета до 2% от суммы заработной платы против существующего 1%;

• увеличение в дальнейшем объема безналичных расчетов с использованием пластиковых карточек с доведением их в 2012 г. до 15% от общего объема товарооборота;

• *увеличение уровня вовлечения денежных средств населения* в банковские вклады, предпринимательскую деятельность и развитие индивидуального жилищного строительства за счет дальнейшего развития ипотечного кредитования, посредством софинансирования коммерческими банками.

Для стимулирования роста и легализации заработной платы во внебюджетной сфере *предлагается* дополнительные стимулы и формы экономического понуждения для производителей, в частности:

• освободить на определенный срок от уплаты единого социального платежа часть фонда оплаты труда работников внебюджетной сферы, превышающего 30-ти процентное увеличение средней заработной платы по предприятию по отношению к предыдущему году;

• ввести двухступенчатую систему подоходного налога, установив ставку налога, до 8 минимальных зарплат – в 11%, свыше 8 минимальных зарплат - 18%;

• списать на определенный срок с предприятий недоимку по платежам в бюджет и внебюджетные фонды, которая возникла по независящим от предприятий причинам и должна быть направлена на повышение заработной платы работников.

Решение проблемы реформирования оплаты труда, наряду с развитием тарифной системы, выдвигает необходимость перестройки всех элементов надтарифной части заработной платы: премий, вознаграждений, доплат и над-

бавок. При этом повышение их действенности должно основываться на избирательности подхода к построению систем поощрения в зависимости от текущих и перспективных задач, стоящих перед предприятием и его подразделениями. В числе основных направлений совершенствования системы стимулирования труда – применение различных форм участия работников в прибылях, капитале и управлении, широко распространенных в различных странах; развитие системы социальных льготи компенсаций.

Следует подчеркнуть, что совершенствование системы заработной платы – это процесс, который должен происходить синхронно с общим ходом экономических реформ и реализация основных мер в области оплаты невозможна без принятия адекватных мер в ценовой, налоговой и кредитной политике.

Контрольные вопросы по главе X:

1. Дайте определение заработной платы?
2. Какие факторы влияют на ставку заработной платы?
3. Назовите функции заработной платы?
4. Структура затрат работодателей на рабочую силу в соответствии с методологией МОТ включает 10 групп элементов. Перечислите их.
5. Что такое вознаграждение за труд?
6. Как реализуется вознаграждение за труд на макроуровне?
7. В чем состоит цель вознаграждения?
8. Назовите и раскройте типы вознаграждения?
9. Что такое премии и бонусы?
10. Назовите характерные принципы организации заработной платы?
11. Перечислите элементы организации заработной платы.
12. Что означает тарифная система?
13. Какие Вы знаете основные элементы тарифной системы?
14. Что такое тарифная сетка?
15. На какие виды разделяются доплаты и надбавки?
16. Какие Вы знаете формы заработной платы?
17. На какие системы подразделяются сдельная форма заработной платы?
18. Назовите основные системы повременной оплаты?
19. Какая действует система установления минимального должностного оклада в Англии и Германии?
20. Из каких разделов состоят тарифно-квалификационные характеристики рабочих?

ГЛАВА XI. ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ГОСУДАРСТВА

11.1. Социально-экономическая сущность пенсионного обеспечения и его основные элементы

Человек как главный фактор процесса производства имеет существенные особенности, которые характеризуют его в отличии от других факторов производства. Его после полной выработки своих трудовых ресурсов нельзя отбросить или списать. Он продолжает жить как человек, имея те же самые объемы материальной и духовной потребности. Он своими потребностями, духовными и направленными устоями продолжает влиять на процесс производства, на образ жизни работника, заменившего его. Он продолжает участвовать, хоть уже и не на равноправных условиях, в процессе его распределения и перераспределения в обществе. Он продолжает сохранять свое место в общей системе экономических, социально-трудовых отношений людей, потому что ему, как члену общества, надо свой заключительный жизненный цикл прожить достойно. А для этого необходимо чтобы общество предусматривало определенные издержки для его содержания. Эти издержки должны быть адекватны уровню и качеству тех затрат, которые пенсионер в трудоспособном возрасте вкладывал в процесс производства и в подготовку надежной его замены. Естественно, что эти затраты необходимо компенсировать за счет труда последующих поколений. Именно в этом участке социальных отношений встречаются пенсионер и молодой работник, на этой основе зарождается противоречие между неработающим пожилым поколением и работающим молодым поколением. Механизмом разрешения такого противоречия становится «система пенсионного обеспечения», которая является формой разрешения противоречий между нетрудоспособными по различным причинам категориями населения и активными трудоспособными членами общества, посредством которой согласовываются их экономические интересы.

В этом аспекте интересно прослеживается соотношение уровня доходов и затрат человека в зависимости от его возрастных и трудоспособных показателей (рис. 11.1.1).

Тенденция такова, что человек трудоспособного возраста достигает пика своей доходности и трудовой деятельности примерно в 50-55 лет и резко его теряет после выхода на пенсию. Задачей общества и государства, в этой связи, становится создание таких законодательных и финансовых гарантий, что бы это не отразилось отрицательно на уровне его жизни. В этих целях функционирующая система социальной поддержки государства в течении всей его жизни оказывает такую помощь начиная с момента до его рождения (декретный отпуск матери) до самой смерти (затраты на погребение).

Сегодня, когда с рыночной экономикой пришли новые экономические отношения, происходит переоценка многих сложившихся взаимоотношений между людьми, разными поколениями, которые всегда были и остаются сложными. Устойчивая тенденция старения населения, наблюдаемая в мире, по

своей проблематичности настолько серьёзна, что не учитывать это в скором будущем станет не возможным.

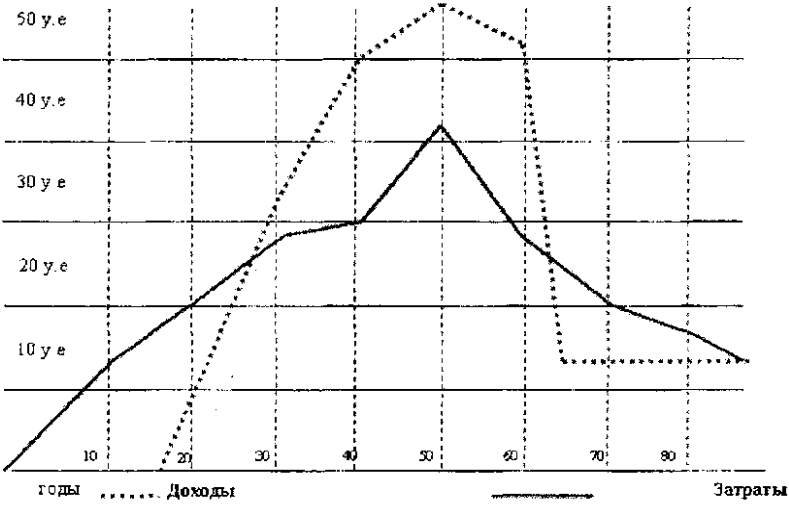


Рис. 11.1.1. Динамика соотношения доходов и затрат человека в течении его жизни

Пенсионное обеспечение – базовая и одна из самых важных социальных гарантий стабильного развития общества, поскольку она непосредственно затрагивает интересы нетрудоспособного населения любой страны, а косвенно практически все трудоспособное население.

Особо важное значение оно приобретает в период экономических реформ, структурных изменений и кризисов. Потому что во всех странах постоянно проживают пожилые и престарелые граждане, инвалиды и члены семей, потерявших кормильца.

Гарантия прав этих категорий граждан на пенсионное обеспечение по достижении соответствующего пенсионного возраста обеспечивается их конституционными правами. Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом. В условиях рыночных отношений всё чаще поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

В силу масштабности государственной программы пенсионного обеспечения в современных условиях, а также учитывая ее сложность, обусловленной особенностями накопленных пенсионных обязательств, современная пенсионная система государства играет огромную роль не только в социальной и общественно-политической жизни всего государства, но и в финансово-

бюджетной системе страны, оказывая самое серьезное влияние на формирование и перераспределение денежных ресурсов в региональном и отраслевом аспектах.

Не менее серьезное влияние современная пенсионная система оказывает на стабильность всей финансовой системы государства, а также на сбалансированность государственного бюджета, на бюджеты местных органов управления и т. д.).

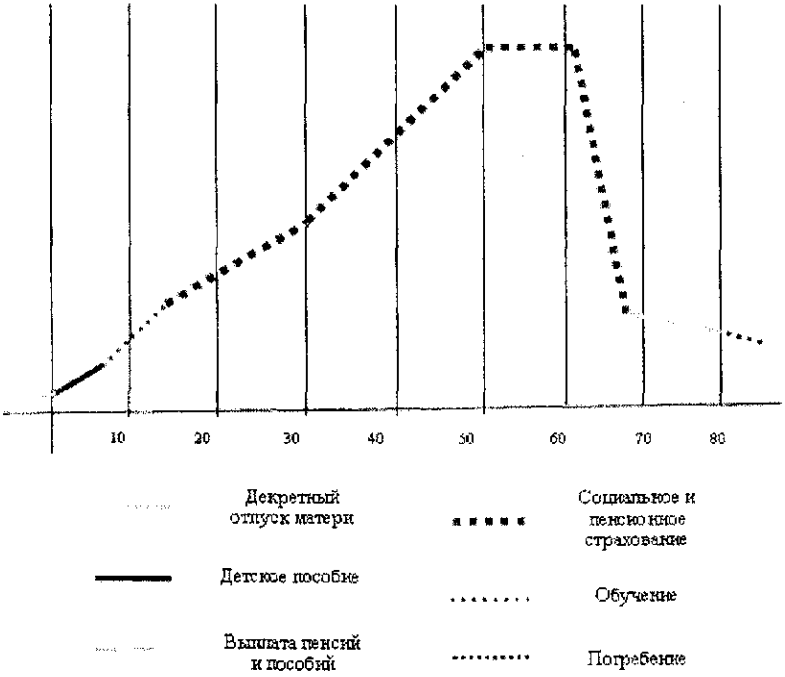


Рис. 11. 1. 2 Социальная поддержка человека государством в течении всей его жизни

С первых дней независимости главной целью в реформировании экономики и общества было создание рыночной экономики, ориентированной на социальные нужды людей, которая впоследствии стала называться сильной социальной политикой.

В целях более эффективного использования государственных средств, направленных на социальную защиту и пенсионное обеспечение постановлением правительства Республики Узбекистан 4 августа 1993 года на базе Узбекского отделения Пенсионного фонда СССР был образован Фонд социального страхования при Кабинете Министров Республики Узбекистан. А 3 сентября 1993 года был принят первый национальный Закон «О пенсионном обеспечении

граждан». Так были заложены первые организационные, законодательные и финансовые кирпичики системы пенсионного обеспечения Республики Узбекистан. Это позволило государству, несмотря на катастрофическую нехватку средств, стабилизировать финансовое положение Пенсионного фонда и добиться слаженной работы системы пенсионного обеспечения в первые годы независимости. Более 3,0 миллиона пенсионеров, около 600 тысяч инвалидов и нуждающихся граждан, проживающих в тот период в стране, получали стабильно помесячно пенсию и пособия. Принятые меры способствовали предупреждению социальных катаклизмов в обществе и в условиях стабильной социальной ситуации осуществить экономические реформы.

Вместе с этим, именно в первые годы независимости, характеризовавшихся падением производства, уменьшением реальных доходов населения, ростом инфляции и отсутствием рыночных форм распределения и перераспределения доходов в обществе, послужили решающим фактором в переоценке принципов организации и управления пенсионным обеспечением населения, потому что рыночные отношения обнажили пороки централизованной государственной системы социального и пенсионного страхования обусловленные, прежде всего:

- отсутствием научно обоснованной оценки финансовой нагрузки на плательщиков;
- отрешённостью страхователей от участия в управлении фондами;
- отсутствием оценок и взаимоувязки профессионального и социального рисков с размерами страховых взносов;
- разрывом механизма формирования размеров пенсий от итогов трудовой деятельности работника;
- функционированием необоснованных широких льгот выхода и надбавок отдельным категориям пенсионеров.

11.2. Место пенсионного обеспечения в экономических отношениях

Как показывает мировая практика, рыночные отношения по мере своего развития порождают свою противоположность – гарантированную социальную защиту нетрудоспособных категорий населения. Последствия рыночных отношений – нестабильность, вызывают требование стабильности; дифференциация доходов – более справедливое перераспределение доходов; инфляция – регулирование цен; безработица – социальные гарантии и т. д.

Поэтому пенсионная система является необходимым механизмом в рыночных отношениях, гарантирующим постоянную стабилизацию социальных балансов в обществе, способствующим стабильному экономическому развитию государства.

В научной литературе неоднозначно трактуются понятия, определяющие сущность «пенсии», «пенсионного обеспечения», «пенсионной системы». Во многих случаях, они рассматриваются как идентичные по содержанию. Например, С.Г. Ерошенков пишет, что «Пенсионное обеспечение – это, как пра-

вило, денежная форма материального обеспечения для людей, которые становятся не трудоспособными в силу различных причин»[3], Р. Далимов подтверждает: «пенсия» – это сумма денежных выплат, получаемая индивидуумом после прекращения им трудовой деятельности»[4]. Там же, описывая пенсионную систему, он квалифицирует её как «механизм, обеспечивающий сбор, учёт взносов и выплат пенсий бенефициарам».

Разумеется, с этим нельзя согласится, потому что материальная поддержка в денежной форме может быть оказана любому лицу, потерявшему трудоспособность, другим любым лицом, желающим это сделать. Но это уже не пенсионное обеспечение, а разовая, гуманная или спонсорская материальная поддержка. Пенсионное обеспечение - это непосредственно связанный с трудовой деятельностью индивида процесс материальной поддержки, размеры, сроки и условия которого являются производными от размера заработной платы, условий труда, стажа работы и др. Более того, пенсионное обеспечение базируется на экономических интересах разных поколений с разными уровнями доходов и экономического развития.

В «Новом энциклопедическом словаре» даётся следующее определение: «Пенсия – денежное обеспечение, получаемое гражданином из пенсионных и иных фондов по окончанию работы, при достижении пенсионного возраста или иных случаях, предусмотренных законом».[5]

Это понятие, неопределенное во времени и в пространстве, не связано с трудовым началом содержания и происхождения пенсии. Оно сформулировано или, ещё хуже, механически переписано с советских источников, которые отождествляют «пенсию» с некой «подачкой» государства, после выхода работника по возрасту или другим причинам на пенсию. По нашему мнению, пенсия (от латинского слова «pensio» – выплата) – это определенная часть заработной платы работника, которая в период его трудовой деятельности в обязательном (или добровольном) порядке отчислялась в виде страховых взносов в Пенсионный фонд для резервирования на будущие пенсионные выплаты, при наступлении нетрудоспособности по старости или другим причинам, предусмотренным законом.

Исходя из этого понятия, можно определить сущность понятий «пенсионная система» и «пенсионное обеспечение», которые не являются тождественными по значимости.

Фактически, когда речь идет о пенсионной системе, имеется в виду система, которая функционирует в том или ином государстве. Поэтому при определении понятия «пенсионная система» необходимо добавлять слово «государство», где функционирует такая система.

---

[3] ЕропенковС.Г.Анализ закономерностей пенсионного обеспечения за рубежом и определение фактического состояния пенсионной системы России. – М.: 2004. – С. 11.

[4] Далимов Р. Мировой опыт реформирования пенсионных систем и его использования в условиях переходной экономики. Диссертация на соискание ученой степени кандидата наук. 2003.

[5] Новый энциклопедический словарь. – М.; 2002. –С.893.

Итак, понятие «пенсионная система государства» – это экономический механизм страхования гарантированного и стабильного уровня жизни людей пожилого возраста и лиц, потерявших трудоспособность.

Основа функционирования этой системы базируется на государственном механизме регулирования. Поэтому было бы целесообразно, по нашему мнению, констатировать исходя из этого, более правильное определение понятия «пенсионное обеспечение», которое нельзя понимать идентично понятию «пенсионная система».

«Пенсионное обеспечение – это государственная система правовых, экономических и организационно – административных мер по поддержке лиц от материальной необеспеченности вследствии наступления старости, инвалидности или потери кормильца. Посредством этой государственной системы обеспечиваются (а не устанавливаются выплаты) размеры пенсий, условия их исчисления, исходя из полученных в период трудовой деятельности отчислений обязательных или добровольных пенсионных взносов. А в накопительных пенсионных системах могут учитываться ещё и условия продолжительности страхового стажа, т. е. продолжительность периода накоплений страховых взносов, которые так же существенно влияют на размер пенсий.

Средства пенсионного обеспечения государства, в отличии от других государственных расходов, накапливаются за счет создаваемых специальных внебюджетных фондов, которые организуют сбор и финансирование выплат пенсий. Если пенсионные фонды в зависимости от своих финансовых возможностей обеспечивают стабильное финансирование пенсионных выплат, то тогда можно говорить о внутреннем финансовом обеспечении пенсионного фонда. Если же для выплат пенсий привлекаются дополнительные источники за счет государственных средств бюджета, то речь идет о внешнем или как иногда квалифицируют, о «смешанном финансировании» пенсионных выплат.

Основная проблема пенсионного обеспечения Узбекистана в условиях рынка, как во всех других странах, это обеспечение стабильной финансовой прочности и повышение эффективности его использования. Пенсионная система Узбекистана постоянно испытывала финансовые трудности в своевременной выплате пенсий. Объективным фактором, обусловливающим сложность решения этой проблемы, является большая продолжительность пенсионного цикла, который охватывает значительный период во времени, в среднем 69– 75 лет, т. е. равна средней продолжительности жизни человека.

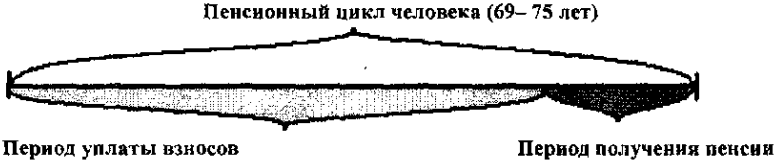


Рис. 11.2.1. Пенсионный цикл в жизни человека

Этот период пенсионного цикла состоит из двух взаимосвязанных частей – периода уплаты взносов и периода получения пенсионных выплат.

Как видно из рис. 11.2.1 эти два периода имеют разную во времени продолжительность, а так же задачи и финансовые функции.

Если первая часть во времени составляет 25– 30 лет (для мужчин) и 20–25 лет (для женщин), то вторая часть составляет 8– 12 лет для мужчин и 15– 20 лет для женщин. Исходя из этих данных можно сделать вывод о том, что мужское население в предшествии к пенсионной жизни работает продолжительнее, зарабатывает больше, больше вносит пенсионных взносов, а период пенсионной жизни почти в 2 раза короче, чем у женщин. Женщины, соответственно, работая меньше по продолжительности, получая в среднем меньше пенсии, но по продолжительности живут значительно дольше, чем мужчины, в пенсионный период своей жизни. Эта одна из главных особенностей необходимости разрешения противоречий между женщинами и мужчинами, которая входит в экономическую функцию пенсионного обеспечения.

При оценке пенсионной системы конкретного государства особую значимость имеет степень зрелости системы. В условиях преобладания численности молодых плательщиков взносов над получателями пенсии пенсионную систему именуют «молодой системой». При постепенном изменении пропорций этого соотношения в пользу получателей пенсии систему называют «зрелой системой». Количественным показателем, определяющим качество или уровень зрелости пенсионной системы, является коэффициент зависимости (КЗ), который отражает число пенсионеров, приходящихся на одного плательщика в процентах. По коэффициенту зависимости пенсионная система Узбекистана имеет положительную перспективу, однако, при исчислении этого показателя исходя из количества реально вносящих пенсионный взнос, показатель коэффициента зависимости находится в угрожающей ситуации.

Структурная и функциональная характеристика пенсионного обеспечения государства принципиально отличаются друг от друга только источниками финансирования. В этом аспекте солидарная система, являющаяся государственным, в сущности, имеет три основных источника: отчисления работников; обязательное отчисление от фонда заработной платы; государственные дотации.

В накопительной системе два источника: обязательные или добровольные взносы работников; проценты от инвестиции накоплений.

В частных накопительных пенсионных фондах: отчисления в виде взносов работников; проценты от капитализации взносов; переброска дополнительных средств из других социальных фондов по просьбе работников.

Принципиален вопрос организации выплат пенсий. В солидарной системе – государство формирует и контролирует условия, размеры и сроки выплат пенсий. В других системах выплаты пенсий, их размеры, сроки и условия определяются в конкретном договоре между работниками и страховым агентством.

Поэтому процесс организации и управления пенсионного обеспечения является важнейшей частью социальной функции государства. Эта функция, со-

стоящая из сбора пенсионных взносов, аккумуляции денежных средств в руках государства или компаний и своевременное распределение их пенсионерам, служит основной функцией государства при перераспределении национального дохода государства, следовательно, считается объектом экономических отношений. В экономической литературе функции пенсионного обеспечения практически не затрагиваются, хотя, по нашему мнению, это важный элемент теоретического анализа данной категории экономических отношений людей.

В науке под функцией понимается назначение данной категории и её роль в системе экономических отношений. В этом смысле, пенсионное обеспечение государства выполняет две основные функции: распределительную и воспроизводственную. Эти две функции характеризуют общие черты пенсионного обеспечения. Но пенсионное обеспечение имеет ещё и внутренние скрытые функции, которые не всегда идентично раскрываются специалистами и правильно оцениваются. Например, функции по учёту продолжительности трудового стажа, который тесно переплетается с трудовым законодательством, учёту и распределению накопительных пенсионных взносов, порядку оформления и постановке на выплату пенсий, доставке и хранению денежных средств и др. Все эти функции пенсионного обеспечения являются специфическими и присущими только пенсионному обеспечению.

Однако, существует главная функция пенсионного обеспечения, которая еще недостаточно полно раскрыта в экономической литературе. Эта функция заключается в необходимости пенсионного обеспечения в обществе и системе экономических отношений, как формы разрешения противоречий между работающими и неработающими членами общества, с одной стороны, и между молодыми и пожилыми поколениями, с другой. В этом отражается особая функция пенсионного обеспечения – согласование экономических интересов между нетрудоспособными членами общества и той частью общества, которая создает материальные и духовные блага.

Исходя из этого понимания функции пенсионного обеспечения, государство должно строить политику и принимать законодательные акты, справедливо регулирующие его организационно– экономический механизм в целях обеспечения эффективной социальной политики и экономической стабильности в государстве.

Рассматривая сущность пенсионного обеспечения как экономическую категорию, можно квалифицировать его как обособленную часть национального дохода, которая имеет свою специфику, обусловленную необходимостью создания нормальных жизненных условий для нетрудоспособных членов общества.

Субъектами экономических отношений в этом процессе являются: государство; пенсионеры; работающие члены общества; предприятия, отчисляющие пенсионные взносы.

Объектом отношений между ними является часть созданного продукта, которая выделяется из общей структуры национального дохода и направляется на покрытие нужд нетрудоспособных. На эту часть национального дохода, именуемого финансовым активом Пенсионного фонда, претендуют различные

категории нетрудоспособных, которых по их трудовому вкладу можно разделить на три группы:

Лица, которые производительно проработали требуемый трудовой стаж и благополучно дожили до пенсионного возраста.

1. Лица, которые потеряли свою трудоспособность в процессе трудовой деятельности.

2. Лица, не работавшие по различным причинам (инвалиды с детства, дети, потерявшие кормильцев).

Общее между ними это то, что они все нуждаются в пенсионном обеспечении как субъекты. Различия между ними проявляются в следующем: представитель каждой группы имеет разную долю в общем объёме пенсионного обеспечения, которая предопределяется долей его участия в создании национального продукта. Это противоречие между различными группами субъектов разрешается путём дифференциации в распределении пенсионных выплат, осуществляемое пенсионным обеспечением. Причём каждая группа субъектов пенсионного обеспечения получает от общества то, что предопределяется в общем объёме средств.

Первая группа. Это работники, которые плодотворно работали на протяжении всей трудовой деятельности в материальной (или другой) сфере и благополучно дожили до пенсионного возраста. В материальном и духовном плане эти лица сохраняют практически все возможности полноценно жить, получая необходимые потребности. Более того, субъекты этой группы при необходимости могут продолжить работу по прежней специальности, одновременно получая и пенсионные выплаты.

Вторая группа. Представителям этой группы субъектов пенсионного обеспечения, как и субъекта первой группы, также необходимо удовлетворение своих жизненных потребностей с учетом доли их участия в трудовой деятельности. Но другая специфическая сторона представителей этой группы в том, что для них существуют виновники, благодаря которым они стали инвалидами. Это предприятия и организации, которые от имени общества должны компенсировать определенную долю пенсии, чтобы инвалиды труда могли получить за счёт этих средств лекарства, санаторное лечение, протезирование и др.

Третья группа. Это спорная группа лиц – инвалидов с детства. Субъекты этой группы пенсионного обеспечения никакого отношения к пенсионному обеспечению, как лица, не занимавшиеся трудовой деятельностью, не имеют. У них размеры пенсионных выплат определены на уровне минимальных пособий, которые регулярно меняются в зависимости от уровня изменений заработной платы и пенсии. Поэтому эти лица должны быть материально поддержаны не по системе пенсионного обеспечения, которое формируется отчислениями пенсионных взносов работающих, а по системе социального обеспечения, источником которого являются средства государственного бюджета. Только в этом случае будет справедливо разрешено противоречие между потребностями субъектов, не имеющих отношение к трудовой пенсии, но получающих пенсию из пенсионных источников и работниками, формирующими пенсионный фонд.

В условиях плановой и административной экономики такая организация материальной поддержки этих категорий населения имела прямой смысл, т. к. сама система пенсионного обеспечения полностью поддерживалась за счёт дотаций государственного бюджета. Дифференциация нуждающихся лиц по видам материальной помощи, исходя из доли их трудового участия, считалась неэтичным. Однако развитие рыночных отношений требует более чёткого порядка организации и осуществления мер по пенсионному и социальному обеспечению нуждающихся субъектов. Рынок обязывает по-новому оценить социальный статус нуждающихся и искать новые, более совершенные формы разрешения противоречий между этими категориями населения, в зависимости от экономической возможности государства.

При рассмотрении теоретических аспектов пенсионного обеспечения важное место занимает вопрос о том, как распределяется пенсионное обеспечение. Здесь главенствуют два направления.

Первое – пенсионное обеспечение осуществляется на трудовой основе, т. е. условия пенсий полностью являются производными от заработной платы будущего пенсионера.

Второе направление – пенсионное обеспечение строится на потребности нетрудоспособных лиц. В этом проявляется двойственность характера пенсионного обеспечения, которая состоит в том, что наряду со свойствами продукта, распределяемого в соответствии с количеством и качеством прошлого труда, оно обладает и свойствами продукта, распределенным в соответствии с потребностями трудоспособных лиц. Поэтому пенсионное обеспечение, базируясь на законе о труде, несёт в себе характер распределения по затратам за прошлый труд.

Пенсии по инвалидности, скорее всего, носят характер страхования возможных потерь и должны исходить из того, сколько мог бы получать работник, если бы он не потерял трудоспособность. И эту часть страховой возможности должно платить не общество, а конкретный виновный (предприятие или лицо).

Пенсии для лиц, не имеющие трудового стажа, являются той частью общественного продукта, который имеет характер обеспечения минимальных потребностей нетрудоспособных и поэтому они должны расти по мере роста экономических возможностей государства.

Таким образом, исходя из двойственного характера пенсионного обеспечения, можно сделать вывод об особенностях пенсий, которые существенно отличают их от других выплат социального характера.

Во – первых, пенсии предусматриваются исключительно для нетрудоспособных лиц и устанавливается строго при наступлении условий, дающих право им получать пенсию.

Во – вторых, пенсия базируется на трудовом вкладе будущего пенсионера и строго регламентируется, исходя из объёма и качества этого вклада.

В – третьих, пенсии назначаются только в денежной форме, что ещё раз подтверждает мнение о том, что пенсия это часть отложенной заработанной платы.

В – четвертых, пенсии выплачиваются для индивидуальных целей конкретному пенсионеру.

В – пятых, пенсия выплачивается пожизненно и носит постоянный характер. Он может пересматривать только в тех случаях, когда появляется основание или дополнительные сведения об участии или неучастии в трудовой деятельности пенсионера.

Подводя заключение по данному разделу, можно сделать вывод, **что пенсионное обеспечение как экономическая категория – это совокупность экономических отношений по поводу производства и распределения в денежной форме части вновь созданного продукта, необходимого для удовлетворения потребностей нетрудоспособных категорий населения общества.**

11.3. Организационная структура и управление пенсионной системой и его финансовые активы

Пенсионный Фонд является самостоятельным финансово– кредитным учреждением, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством государства. Пенсионный фонд образован в целях государственного управления финансами пенсионного обеспечения.

ПФ выполняет отдельные банковские операции в порядке, установленном действующим на территории страны законодательством о банках и банковской деятельности.

ПФ и его денежные средства, как консолидированная часть государственного бюджета, являются государственной собственностью. Денежные средства ПФ не входят в состав бюджетов, других фондов и изъятию не подлежат.

Функциями Пенсионного Фонда являются:

- целевой сбор и аккумуляция страховых взносов, а также финансирование расходов;
- организация работы по взысканию с работодателей и граждан, виновных в причинении вреда здоровью работников и других граждан, сумм государственных пенсий по инвалидности вследствие трудового увечья, профессионального заболевания или по случаю потери кормильца;
- капитализация средств ПФ, а также привлечение в него добровольных взносов (в том числе, валютных ценностей) физических и юридических лиц;
- контроль с участием налоговых органов за своевременным и полным поступлением в ПФ страховых взносов, а также контроль за правильным и рациональным расходованием его средств;
- организация и ведение индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц в соответствии с государственным законом Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан от 2.12.2004г.», а также организацию и ведение государственного банка данных по всем категориям плательщиков страховых взносов в Пенсионный фонд;
- Межгосударственное и международное сотрудничество государства по вопросам, относящимся к компетенции ПФ; участие в разработке и реализации

в установленном порядке межгосударственных и международных договоров и соглашений по вопросам пенсий и пособий;

• изучение и обобщение практики применения нормативных актов по вопросам уплаты в ПФ страховых взносов и внесение в Олий Мажлис (Парламент) страны предложений по ее совершенствованию;

• проведение научно – исследовательской работы в области государственного пенсионного страхования;

• разъяснительная работа среди населения и юридических лиц по вопросам, относящимся к компетенции ПФ.

Средства Пенсионного Фонда в полном объеме должны направляться на выплату установленных законодательством, межгосударственными и международными договорами государственных пенсий, в том числе гражданам, выехавшим за пределы страны, а также на финансовое и материально– техническое обеспечение текущей деятельности Пенсионного Фонда и его органов, включая персонифицированный учет плательщиков и застрахованных граждан.

Формирование единой организационно– управленческой структуры ПФ. Помимо самого Фонда в настоящее время организационная структура пенсионной системы включает в себя:

• территориальные отделения ПФ как субъект государства, осуществляющие непосредственное назначение и выплату пенсий получателям;

• Центральный банк государства, через расчетно– кассовые центры которого ПФ осуществляет основной объем своих финансовых операций и в отделениях которого имеет свои счета;

• территориальные отделения Народного банка;

• службу почтовой связи, через отделения которой осуществляются практически все виды пенсионных выплат.

Основной задачей регионального отделения ПФ является организация сбора страховых взносов и финансирования органов социальной защиты населения, осуществляющих непосредственную выплату пенсий.

Территориальные отделения собирают страховые взносы и размещают их на своих банковских счетах, после чего средства переводятся из территориальных на уровень вилоятов, и с учётом их перераспределения до уровня туманов, для осуществления платежей.

На местах с банковских счетов управления тумана средства переводятся в местные учреждения социальной защиты населения, которые затем выплачивают пенсии.

В том случае, если территории (напр. г.Ташкент) собирают больший доход, чем им требуется на собственные нужды, излишек направляется в другие регионы, которым требуются дотации для выполнения своих обязательств по пенсионным платежам.

Финансовые потоки распределяются между элементами пенсионной системы следующим образом.

В дальнейшем с изменениями экономической ситуации в стране предполагается создать орган управления Фондом из лиц наемного труда (застрахо-

ванных), работодателей (предпринимателей), представителей независимых профсоюзов и государства.

Свод доходов и расходов, обеспечивающих финансирование пенсионной системы государства, является его бюджет. Пенсионный фонд государства входит в финансовую систему на автономном принципе от государственного бюджета на всех уровнях государственного устройства. Бюджет ПФ должен быть сбалансирован по доходам и расходам за счет регулирования размера и условий уплаты тарифа страховых взносов различных категорий плательщиков, а также за счет прямого возмещения средств из федерального бюджета на покрытие текущего дефицита бюджета ПФ.

Доходная часть бюджета ПФ формируется исходя из тарифа страховых взносов для различных категорий плательщиков, установленных федеральным законодательством, а также за счет поступлений из федерального бюджета на финансирование выплаты социальных пенсий, «ветеранских», «чернобыльских», «военных» (кроме офицерского состава) и других пенсий.

Расходная часть бюджета ПФ формируется в полном соответствии с условиями исчисления размера пенсий по действующему пенсионному законодательству.

Бюджет Пенсионного фонда формируется строго базируясь на прогнозных бюджетных показателях на основании закона о Государственном бюджете, поскольку помимо трудовых пенсий из бюджета ПФ выплачиваются социальные пенсии и пенсии военнослужащим, а также пострадавшим от чернобыльской катастрофы и некоторые другие выплаты, финансируемые за счет федерального бюджета.

Бюджет ПФ в соответствии с законодательством о бюджетной системе и бюджетном процессе формируется, утверждается и исполняется в непосредственной взаимоувязке с Государственным бюджетом на соответствующий финансовый период и с бюджетами других государственных социальных внебюджетных фондов. В первую очередь это относится к бюджету Фонда занятости государства, в части возмещения расходов ПФР на выплату досрочных пенсий (безработным).

11.4. Основные направления реформирования пенсионной системы

Опыт развитых стран, а также практика некоторых стран с переходной экономикой (Венгрия, Польша, Чехия) показывает, что наиболее оптимальной в функционировании и жизнедеятельности системы пенсионного обеспечения является поэтапное формирование трёхступенчатой пенсионной системы на базе поэтапной ликвидации распределительного пенсионного фонда и расширения накопительных фондов разных форм собственности. Это позволит, с учётом экономических, законодательных и демографических особенности нашей страны в условиях углубления экономических реформ и дифференциации доходов населения безболезненно осуществить реформу всей системы пенсионного обеспечения Узбекистана.

Преимущества выбора трёхступенчатой системы пенсионного обеспечения в том, что она имеет следующие характерные особенности, которые делают пенсионную систему наиболее приемлемой:

1. Первая ступень – имеет социальную значимость в функционировании системы пенсионного обеспечения. Это уровень, когда размер пенсии обеспечивает гарантию существующей в стране степени жизненного уровня для нетрудоспособных категорий населения. Эта ступень обеспечивается устанавливаемым государством размером минимальной пенсии, независимо от стажа работы, страхового стажа и объема накоплений на страховых счетах пенсионера. Эта ступень носит чисто расчётный и социальный характер обеспечения для граждан пожилого возраста;

2. Вторая ступень – непосредственно связана с объёмом страховых отчислений и трудовой деятельностью пенсионера. Главная цель этой ступени – сохранение потребностей пенсионера на прежнем, привычном ему уровне, когда он был трудоспособным. Эта ступень рассчитана на активно работающего гражданина, стимулируя и обязывая его на производительный и высокооплачиваемый труд, на накопление части своих доходов в трудоспособном периоде своей жизни для потребления в пенсионном возрасте. По функциям и задачам эта ступень является основной из трёх ступеней, которая определяет гарантии государства на поддержание высокого уровня жизни пенсионера по труду, при достижении пенсионного возраста;

3. Третья ступень – имеет функцию индивидуального и дополнительного фактора увеличения размера пенсии, в зависимости от желания и возможности работника в период достижения пенсионного возраста. Эта ступень пенсионной системы реализуется при непосредственном участии государственных и негосударственных страховых компаний, банков, пенсионных фондов и других общественных фондов.

Здесь характерны две особенности, связанные с ролью государства в функционировании такой пенсионной системы. Первая особенность – государство принимает непосредственное участие при формировании первых двух ступеней – формировании условий и объемов пенсионного обеспечения, в третьей ступени государство непосредственного участия не принимает, однако осуществляет функции надзора за выполнением договорных и правовых обязательств. Вторая особенность заключается в том, что формирование первых двух уровней будет базироваться на обязательном отчислении пенсионных взносов, а третий уровень на добровольных принципах.

В основе своей сущности общий принцип перераспределения пенсионных накоплений существенно не будет меняться, только будет шире применяться принцип привязанности объёма отчислений пенсионных взносов и размеров пенсий работников, которые будут особо контролироваться исходя из законодательных требований.

Отличительная особенность этой стратегии заключается в том, что произойдет перераспределение меньшей части пенсионных страховых поступлений из обобществленного Пенсионного фонда в накопительную систему пенсионного обеспечения и условия выплаты пенсий за счёт перераспределитель-

ного принципа будут привязываться не к величине зарплаты, а к сумме уплаченных взносов работников.

Формирование денежных средств Пенсионного фонда в этом случае будет связана, в первую очередь, со сбалансированностью доходной и расходной частью обязательств Пенсионного фонда и определения размеров пенсионных выплат в зависимости от объёмов и продолжительности поступлений в фонд пенсионных взносов. Это должно стать основополагающим принципом в условиях рынка, предопределяющим и сохраняющим стабильность всей пенсионной системы страны. Не соблюдение этого принципа, как показывает практика, неизбежно отражается на уровне жизнеобеспечения пенсионеров, становится причиной излишней нагрузки на государственный бюджет и станет фактором снижения темпов экономического развития страны. Рыночная экономика и рыночные отношения в обществе уже сформировали у большинства населения твёрдую психологию «жить по средствам», которая должна быть распространена на все стороны экономической жизни общества, в том числе, на систему пенсионного обеспечения.

По мере роста доходов населения будут возрастать и страховые взносы от работников. Их объёмы будут расти по двум направлениям: из– за роста абсолютных размеров доходов и из– за более полного охвата работников и повышения дисциплины поступлений в Пенсионный фонд. Разумеется, что возрастающая часть пенсионных взносов должна быть направлена на накопительный Пенсионный фонд. Таким образом, размер пенсий будет стабильно формироваться за счёт двух частей: основная – перераспределительная часть и вторая – дополнительная накопительная часть.

Стратегией реформирования должно быть предусмотрено на первом этапе реализация ряда важных факторов, формирующих объёмы финансовых поступлений в Пенсионный фонд. К ним относится введение суммарных тарифов отчислений пенсионных страховых взносов от работодателя и работника в Пенсионный фонд, а также определение по согласованию с накопительным Пенсионным фондом той части пенсионных взносов, которые будут определённой частью общего суммарного пенсионного взноса. По мере роста уровня заработной платы в стране необходимо будет также определение предельного размера годового дохода работника, на которого могут быть начислены страховые взносы.

По мере совершенствования системы пенсионного обеспечения и его финансового механизма формирование объёмов страховых начислений будет увеличиваться в накопительной части системы пенсионного обеспечения, а в последующем, в более долгосрочной перспективе трудовая пенсия по государственному распределительному принципу должна будет формироваться на равных долях с накопительной системой.

Если в ближайшей перспективе не удастся пересмотреть законодательство, определяющее льготный выход на пенсию работникам (по спискам № 1 и 2, на 5 лет раньше), а лицам, имеющим надбавки за заслуги и другим получающим пенсии, но полностью сделавшие отчисления в Пенсионный фонд, то возникает необходимость образования отраслевых (профессиональных) пен-

сионных фондов, в функции которых будет вменена обязанность осуществлять дополнительное пенсионное страхование работников, подвергающихся факторам вредных условий труда и вынужденных раньше уходить на пенсию. Отчисления на счета отраслевых пенсионных фондов должны будут осуществлять работодатели, за счёт своих социальных фондов, пропорционально тем объёмам средств, которые бы компенсировали бы промежуток в 5 лет неуплаты пенсионных страховых взносов. В результате была бы снижена нагрузка на государственный распределительный пенсионный фонд. То что взносы в профессиональные пенсионные фонды будут уплачиваться за счёт средств работодателей, будет способствовать сокращению рабочих мест и профессий, дающих право на досрочный выход на пенсию. Предприятиям не будет выгодно содержать такие рабочие места и им будет выгодно направить средства на улучшение экологических и других условий своих работников, на профилактику и предупреждение некоторых профессиональных заболеваний, связанных с вредными технологиями производства.

Одним из важных элементов формирования стабильной системы пенсионного обеспечения в неустойчивых рыночных условиях является проблема сохранения покупательской способности пенсии. Это проблема связана как с решением о преодолении огромной задолженности предприятий агропромышленного комплекса и других отраслей перед Пенсионным фондом, так и с необходимостью индексации пенсий, вызываемых инфляцией. Проблема покрытия дефицита Пенсионного фонда на период реформ системы пенсионного обеспечения – это главная проблема государства. Во многих странах СНГ, в Российской Федерации, в частности, практикуются разовые и многократные формы отчислений в Пенсионный фонд для реального поддержания своевременных выплат пенсий. Они состоят из следующих форм:

- дотации за счёт новых источников бюджетных доходов, в качестве займов от международных финансовых фондов, доходы от «алкогольной монополии государства», отчисления от игорных заведений, реализации табачной продукции, выпуск пенсионной лотереи и специальных облигаций со свободным хождением по рынку ценных бумаг;
- дотации за счет увеличения денежной массы в стране, т. е. миссии и другие источники;
- отчисления в Пенсионный фонд из-за роста цен на потребительские товары от части доходов, полученных от разницы цен;
- поступления в Пенсионный фонд от принятия чрезвычайных мер государства по отношению к злостным неплательщикам пенсионных взносов.

Тем не менее, по нашему мнению, фактором, определяющим стабильность системы пенсионного обеспечения в период реформ, является стабильный и устойчивый экономический рост. Однако, необходимость поддержания покупательской способности пенсии через индексацию пенсии в условиях рынка будет существовать всегда.

В Узбекистане применяются комбинированно две формы индексации: систематическая и разовая системы индексации, в зависимости от экономической ситуации и возможности государства. Систематическая индексация осу-

ществляется либо с увеличением цен, либо с ростом среднего размера заработной платы в стране. Кроме того, проводимая индексация означает, что государство официально контролирует ситуацию с инфляцией в экономике, однако законодательно этот процесс не определяет сроки и критерии его осуществления. При значительных размерах снижения покупательной способности пенсионных размеров производится разовая индексация пенсий и зарплаты работников. Это отличительная особенность Узбекистана в стабильном поддержании уровня пенсионных выплат. Финансовые источники для индексации пенсии определяются либо как увеличение страховых взносов в Пенсионный фонд, которые происходят автоматически, в связи с увеличением средних размеров заработной платы, либо введением специальных взносов (например: 0,7 % от реализованной продукции) специальные правительственные субсидии, доходы в будущем от инвестирования свободных денежных средств накопительного Пенсионного фонда.

Особую сложность и проблему при назначении пенсий вызывает, так называемое, «осовременивание» заработной платы, полученные работниками в условиях плановой экономики (15– 20 лет тому назад). Государство через законодательные требования определяет условия «осовременивания» двумя путями: приведение прошлых заработков в современное состояние, т. е. расчетно приводится в соответствие со средней заработной платой, сложившейся в стране и индексации уровня жизни на момент оформления. Кроме этого, в период относительно высокой инфляции предпочтение отдаётся индексации уровня жизни.

Изменить сложную, не всегда справедливую, форму индексации можно следующими способами, которые вполне можно применить в ходе первого этапа реформы. Первый способ – линейная индексация – это когда весь размер пенсии, включая и имеющиеся надбавки и повышения, умножается на одинаковый для всех пенсионеров коэффициент повышения пенсий. В результате применении данного способа индексации будет сохранена существующая дифференциация между размерами пенсий, однако компенсация роста цен будет разной. Иначе говоря, чем выше у пенсионера размер пенсии, тем большую компенсацию он получит. Второй способ – дифференцированная индексация, когда коэффициент повышения размера пенсии зависит от ее размера. При этом способе определение коэффициента повышения размера пенсии, с учетом надбавок и повышений, условно делится на три части.

Первая часть пенсии, равная полуторной величине минимального размера пенсии по старости подлежит увеличению в полном размере индексации.

Вторая часть пенсии, равная полуторной величине минимального размера пенсии по старости повышается на 50 % размера первой индексации.

Третья часть пенсии не изменяется.

В итоге будет сформирована такая система осуществления индексации, которая бы соответствовала требованиям трёхступенчатой пенсионной системы, включающая в себя:

• базовые пенсии, минимальный уровень которой был бы не меньше минимальной пенсии, устанавливаемой государством;

• страховые пенсии, которые устанавливались бы лицам, подлежащими обязательному государственному пенсионному страхованию с учётом продолжительности страхового стажа и объёма страховых накоплений;

• дополнительные накопительные (государственные и негосударственные) пенсии, устанавливались бы лицами, осуществляющим дополнительные отчисления на счёта своих пенсионных фондов в размерах, определённых договором о накопительном страховании и полученных доходов от инвестиций его накоплений.

Для успешной реализации данной стратегии реформирования системы пенсионного обеспечения в Узбекистане необходимо в первую очередь:

1. Разработать принципиально новый механизм исчисления размера пенсий, ставящий перед собою цель – определение размера пенсий в прямой зависимости от продолжительности страхового стажа и объёма накоплений конкретного работника за весь период трудовой деятельности;

2. Принять решение об окончательном переходе на персонифицированный учёт поступлений от пенсионных взносов в государственный Пенсионный фонд, что позволит в полной мере реализовать страховую сущность пенсии, повысит собираемость страховых взносов, усилит заинтересованность и ответственность работника и работодателя за производительный и высокооплачиваемый труд, а также позволит избежать необоснованных затрат государственного бюджета на пенсионные выплаты.

Одновременно необходимо будет в 2010– 2012 годах разработать и принять следующий пакет законов, включающих в себя:

• новый Закон «О государственном пенсионном обеспечении граждан», базирующийся на новой экономической и социальной ситуации в стране и учитывающий рыночную инфраструктуру и рыночные трудовые отношения;

• принять новую редакцию Закона «О накопительном пенсионном обеспечении граждан», который дифференцировал бы работников по возрасту и уровню доходов, а так же ограничивал минимальный уровень взносов, а верхний уровень определялся бы самим работником по согласованию с работодателем;

• Закон «О государственном социальном страховании», который должен четко определить перечень обязательных социальных систем, их основные функции и обязанности, отношение с обществом;

• Закон «О негосударственном социальном страховании», который должен определить перечень добровольных (необязательных) социальных систем, их права и обязанности, отношение и взаимосвязь с государственной системой социального страхования;

• Закон «О негосударственных пенсионных фондах», который должен определить порядок создания и функционирования таких фондов, их ответственность перед государством и обществом, отношения с участниками этих фондов;

• Закон «О социальной помощи нуждающимся семьям», который должен определить круг лиц, имеющих право на адресную социальную помощь, срок

и размеры предоставления помощи, порядок выплаты, а также органы, назначающие и выплачивающие эти пособия.

Реализация пенсионной реформы Узбекистана должна осуществляться поэтапно. Это будет выполняться исходя из краткосрочных (ближайшие цели на 2-3 года), среднесрочных (ближайшие цели на 5-6 лет) и долгосрочных (ближайшие цели на 10-15 лет) планов развития системы пенсионного обеспечения.

Эта законодательная база должна учитывать новые, изменившиеся социально– экономические условия республики, создать условия для обеспечения дополнительных гарантий государства в старости, ввести новые понятия, такие как «страховой стаж», «персонифицированный учет», «накопительные пенсионные счета», «инвестирование накоплений», чётко определить источники формирования и направления расходования пенсионных средств, уровнять или по крайней мере значительно сблизить условия назначения пенсий для мужчин и женщин, ликвидировать или значительно сократить институт льготных пенсий.

На этом же этапе, необходимо внести существенные изменения в систему осовременивания заработков прошлых лет, в основу которых будет положен принцип использования индивидуальных поправочных коэффициентов.

На втором этапе (ближайшие цели на 5-6 лет), необходимо разработать новые методики и технологии учёта страхового стажа и определения среднемесячного заработка с учетом всего периода работы, полностью перейти на технологию выплаты пенсий путём зачисления их во вклады в банках, выравнить соотношение уплаты обязательных пенсионных взносов между работодателями и работниками и снизить размер этих взносов.

Это позволит начать поэтапную работу по пересмотру и оптимизации условий и норм пенсионного обеспечения, сокращению и рационализации существующих пенсионных льгот нестрахового и чисто социального характера.

Если техническое, организационное и законодательное решение первой задачи не представляет большой сложности и много времени, то последняя задача может стать самой сложной и болезненной, поскольку её решение потребует полного пересмотра действующей концепции льготного пенсионного обеспечения и принятия принципиально нового подхода по досрочному выходу на пенсию с учетом законодательства о рынке труда в стране.

Контрольные вопросы по главе XI:

1. Что такое пенсия? В чём его отличие от других социальных выплат?
2. Что Вы понимаете под социально – экономической сущностью пенсионной системы»?
3. В чём разница и что общего в между системой «пенсионного обеспечения» и системой «пенсионного страхования»?
4. В чём экономическая необходимость пенсионного страхования старости и здоровья работника?
5. Почему одним из первых национальных законов Республики Узбекистан был принят закон «О пенсионном обеспечении граждан»?

6. Расскажите об основных элементах пенсионного обеспечения государства.

7. Какое место занимает пенсионное обеспечение в системе экономических отношений в обществе?

8. Как формируются финансовые активы пенсионной системы?

9. Какую функцию выполняет Пенсионный фонд государства?

10. Как построена организационная структура пенсионной системы государства?

11. Какую роль играет государственное накопительное пенсионное страхование граждан в перераспределении доходов населения?

12. В чём основная функция категории «минимальный размер пенсии»?

13. Какие существуют виды пенсий в Узбекистане?

14. Что Вы понимаете под трёхступенчатым принципом формирования размера пенсий?

15. Что является основанием для установления пенсии гражданину?

16. Какой возрастной ценз установлен для мужчин и женщин в Узбекистане, выходящих на пенсию?

17. Каким образом исчисляется размер пенсии при оформлении размера выплаты пенсий гражданину?

18. Какие государственные органы выполняют функции контроля за правильностью и своевременностью выплат пенсий населению?

19. Почему надо реформировать пенсионную систему государства?

20. Какие основные направления реформирования пенсионной системы Вы знаете?

21. Надо ли увеличить возрастной ценз населения при выходе на пенсию?

22. Какой возрастной ценз выхода на пенсию граждан США, западной Европы и Японии?

23. Почему надо увеличивать или уменьшать возрастной ценз населения при выходе граждан на пенсию?

24. Какие социально – экономические факторы влияют на размер пенсии граждан?

25. В период экономических кризисов надо увеличивать или уменьшать размеры пенсий гражданам?

26. Что является главным источником формирования финансовых поступлений в пенсионный фонд?

27. Сколько пенсионеров ежегодно выходят на пенсию в Узбекистане?

28. Почему некоторым категориям работников устанавливаются льготные условия выхода на пенсию?

29. Нужны ли в условиях рыночных отношений альтернативные негосударственные формы пенсионного страхования?

30. Что такое «рынок пенсионных услуг»?

31. Какие факторы влияют на развитие «рынка пенсионных услуг»?

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебное пособие

Под общей редакцией
д.э.н., проф. **Абдурахманова К.Х.**
и д.э.н., проф. **Одегова Ю.Г.**

Редактор Б. Умаров
Компьютерная верстка Д. Мирсаидова

Подписано в печать 30.12.2010 г. Формат 60 x 80 1/16
Объем 28 п.л. Заказ № 111 Тираж 300 экз.

Отпечатано в типографии ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
Филиал в г. Ташкенте,
100003, г. Ташкент, пр. Узбекистанский 49, 7-корпус.