



РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РФ

В.В. Кафидов

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

МЕЖДУ КРИЗИСОМ И МОДЕРНИЗАЦИЕЙ

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ДЕЛО»

Экономическая политика: между
кризисом и модернизацией

Валерий Кафидов

**Стимулирование потребности
предпринимателей в развитии
человеческого капитала**

«РАНХиГС»

2013

УДК 331.1
ББК 65.240

Кафидов В. В.

Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала / В. В. Кафидов — «РАНХиГС», 2013 — (Экономическая политика: между кризисом и модернизацией)

Работа с персоналом ради эффективного использования, поддержания и развития рабочей силы уже привычна для современных руководителей. Но некоторые специалисты не видят различия между персоналом (его рабочей силой) и человеческими ресурсами, которые можно превратить в человеческий капитал. Данное исследование предпринято с целью разработать рекомендации по формированию и использованию человеческого капитала и эффективному мотивированию руководителей. Книга адресована специалистам по управлению человеческими ресурсами, преподавателям, студентам и слушателям, обучающимся по программам направлений «менеджмент», «экономика», «социология».

УДК 331.1
ББК 65.240

© Кафидов В. В., 2013
© РАНХиГС, 2013

Содержание

Введение	6
Глава 1	7
1.1. Место капитала в факторах общественного производства	7
1.2. Различие понятий «рабочая сила» и «человеческий капитал»	20
Конец ознакомительного фрагмента.	32

Валерий Кафидов

Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
Экономический факультет

© ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2013

Введение

В настоящее время в экономике нашей страны обозначился разрыв между словом и делом, наукой и практикой. С одной стороны, практика такова, что, по данным ряда исследований, до 60 % современных организаций принадлежат к так называемому «карцерному типу». Представители бизнес-сообществ заявляют, что главным стимулом повышения производительности труда является страх наказания. С другой стороны, модными стали тренеры и коучеры со своими курсами по обучению лидерству, командообразованию, формированию корпоративной культуры. Большинство школ бизнеса, специалисты HR и некоторые руководители отмечают необходимость инвестиций в развитие персонала, использования человеческих ресурсов и превращения их в человеческий капитал. При этом нет единого понимания сущности человеческих ресурсов: человек как ресурс или ресурс человека. При анализе кадров организации используется понятие «трудовые ресурсы». Нет ясности и с понятием «человеческий капитал» и с тем, как оно сочетается с понятием «рабочая сила». Не установлен и механизм формирования и использования человеческого капитала.

В данном исследовании человеческого капитала речь идет о микроуровне анализа. На макроуровне речь идет о качестве населения и совокупной рабочей силе или трудовых ресурсах. На микроуровне человеческие ресурсы могут превращаться в человеческий капитал. А вот где граница между рабочей силой и человеческим капиталом? Человеческий капитал – это развитие рабочей силы или составная часть капитала? Выгодно ли предпринимателю под капиталом понимать рабочую силу? Ответы на данные вопросы интересны с точки зрения определения необходимости стимулирования и мотивации предпринимателей на воспроизводство рабочей силы и обслуживание человеческого капитала.

Цель данного исследования – разработать рекомендации для предпринимателей по формированию и использованию человеческого капитала.

В связи с этим можно выделить следующие задачи:

- выявить различные подходы к формированию и использованию человеческого капитала, систематизировать понятийный аппарат;
- разработать подход к анализу механизма формирования и использования человеческого капитала;
- определить критерии эффективности применения концепций человеческих ресурсов и человеческого капитала;
- разработать рекомендации по стимулированию и мотивированию предпринимателей в развитии человеческого капитала.

Глава 1

Понятие человеческого капитала

1.1. Место капитала в факторах общественного производства

Прежде чем исследовать сущность и структуру человеческого капитала логично было бы определиться с понятием «капитал» и его местом в процессе производства. Очень часто мы употребляем выражения «как мы знаем», «как всем известно». Оказывается, многие вещи мы понимаем по-разному и используем разные определения.

Прежде всего напомним, что в общетеоретическом смысле *капитал* – это все, что способно приносить доход, или ресурсы, созданные людьми для производства товаров и услуг. В более узком смысле – это вложенный в дело, работающий источник дохода в виде средств производства (физический капитал).

Капитал, в экономике, – один из основных факторов производства, представленный всеми средствами производства, которые созданы людьми для того, чтобы с их помощью производить другие товары и услуги. Современные экономисты различают [76]:

- физический капитал (производственный капитал);
- природный капитал;
- человеческий капитал.

Таким образом, исходя из этих определений можно предположить, что человеческий капитал входит в состав фактора производства «капитал». Однако капитал – это ресурсы, только созданные людьми для производства товаров и услуг, ресурсы, вложенные в дело. Следовательно, в состав капитала не могут входить земля, трудовые ресурсы, доходы и ценности, хранящиеся вне банка.

Принято различать также основной капитал, представляющий часть капитальных средств, участвующих в производстве в течение многих циклов, и оборотный капитал, участвующий и полностью расходуемый в течение одного цикла. Под денежным капиталом понимают денежные средства, с помощью которых приобретается физический капитал. Термин «капитал», понимаемый как капитальные вложения материальных и денежных средств в экономику, в производство, именуют также капиталовложениями или инвестициями [34].

Капитал включает в себя совокупность созданных прошлым трудом человека благ. При этом отсутствует единое мнение по вопросу, относятся ли акции, облигации, деньги, банковские депозиты к данному фактору производства. Существует мнение, что это не фактор, а инструмент, средство производства.

Определений капитала много, и они, в той или иной форме, имеют больше политический, чем экономический характер.

Капитал (нем. kapital, фр. capital, первоначально – главное имущество, главная сумма, от лат. capitalis – главный), экономическая категория, выражающая отношения эксплуатации наемных рабочих капиталистами; стоимость, приносящая прибавочную стоимость. Капитал, сосредоточенный в руках капиталистов, служит средством присвоения прибавочной стоимости; представляет собой историческую категорию, т. е. свойствен определенной общественно-экономической формации [6].

С марксистской позиции капитал возникает на такой ступени развития товарного производства, когда рабочая сила становится товаром. В процессе первоначального накопления капитала происходило отделение непосредственных производителей от средств производ-

ства и сосредоточение средств производства в руках капиталистических предпринимателей. Лишенный средств производства рабочий вынужден был продавать свою рабочую силу капиталистам. Этот процесс означал превращение простого товарного производства в капиталистическое. Капиталист в процессе производства соединяет приобретенные на рынке товары: рабочую силу и средства производства; в результате производительного потребления их в процессе производства после реализации вновь созданного товара он получает большую стоимость, чем та, которая была им авансирована.

Данное определение дает нам возможность увидеть роль работника и роль предпринимателя, постепенно разделяемую на роль собственника и роль наемного менеджера.

К. Маркс вскрыл качественное различие между постоянным и переменным капиталом, т. е. той частью первоначально авансированного капитала, которая предназначена для приобретения средств производства, и той его частью, которая используется для покупки рабочей силы. Он показал, что сами средства производства не создают новой стоимости. В процессе производства их стоимость лишь переносится на вновь созданный продукт (товар) без всякого прироста. Новую стоимость создает специфический товар – рабочая сила – в процессе его потребления, т. е. в результате труда наемных рабочих. Таким образом, стоимость средств производства (постоянный капитал – *c*) остается в процессе производства неизменной, а стоимость рабочей силы (переменный капитал – *v*) возрастает на величину прибавочной стоимости (*m*). Если постоянный капитал служит лишь предпосылкой для создания прибавочной стоимости, то переменный капитал создает прибавочную стоимость [58].

Купленные трудовые ресурсы, рабочая сила в процессе потребления, труда, производит стоимость, необходимую для собственного воспроизводства в соответствии с фиксированными потребностями, обусловленными рынком, и дополнительную стоимость, остающуюся в распоряжении собственника.

Еще одно определение сразу начинается с оговорки, что капитал (capital) – общеизвестное, но трудноопределимое понятие. В ряде моделей экономики капитал рассматривается как один из первичных факторов производства наряду с землей и трудом, однако, поскольку он сам создается в процессе производства и, строго говоря, не является первичным, некоторые экономисты оспаривают это представление [26].

Есть и такое определение: капитал представляет собой остаток хозяйственных средств организации после вычета из них кредиторской задолженности или вложения собственников и прибыль, накопленную за все время деятельности организации. При определении финансового положения организации величина капитала рассчитывается как разница между активами и обязательствами, т. е. должна соответствовать величине чистых активов. В составе собственного капитала организации учитываются уставный (складочный), добавочный и резервный капитал, нераспределенная прибыль и прочие резервы [18].

Капитал – средства, орудия и материалы производства, являющиеся продуктом предшествующего труда, обращенным на производство новых ценностей (Д. Рикардо, К. Маркс); различают народный капитал – средства производства – и частный капитал – часть имущества лица, доставляющая ему доход (А. Смит). Капитал разделяется на оборотный, потребляемый вполне при производстве ценностей (например, сырые материалы), и основной, остающийся более или менее продолжительное время в составе предприятия. Капитал называется предпринимательским, если он находится в непосредственном распоряжении его собственника, капиталиста, ссудным, если отдан им в ссуду из процентов, мертвым, если почему-либо не служит целям производства или не приносит дохода [27].

Отмечается и еще одна особенность капитала. Под капиталом понимают созданные людьми ресурсы, которые используются для производства товаров и услуг, то есть они не могут удовлетворять потребности человека непосредственно. Капитал обладает рядом

свойств: свойством увеличения, прироста капитала по отношению к первоначальной величине; воспроизводимостью капитала, сохранностью капитала.

Таким образом, в процессе труда потребляется рабочая сила и человеческий капитал. Попробуем разобраться в том, как трудовые ресурсы превращаются в рабочую силу персонала и человеческие ресурсы, которые, в свою очередь, превращаются в человеческий капитал.

В последние годы в публикациях достаточно часто приходится сталкиваться с применением термина «трудовые ресурсы» при анализе внутренней среды организации. Такое же положение наблюдается и в понимании сущности внутреннего рынка труда в организации.

Рынок труда – особая экономическая категория, охватывающая оплачиваемую занятость, к которой относятся претендующие на рабочее место и все занятые, кроме учащихся и самостоятельных (домашних) работников, ведущих натуральное хозяйство (занятость последних реализуется вне рынка труда).

На рынке труда происходит обмен индивидуальных способностей граждан на фонд жизненных средств, для воспроизводства рабочей силы и размещения работников в системе общественного разделения труда.

Рынок труда может быть нескольких видов: отраслевой, территориальный, федеральный, международный.

Рынок труда, как и плановое регулирование, – механизм согласования спроса и предложения рабочей силы.

Плановое регулирование использования трудовых ресурсов имеет неоспоримое преимущество в гарантии защиты от безработицы. При этом государство может обеспечить потребности общества и производства в рабочей силе. Плановое регулирование в нашей стране позволяло обеспечить преподавание иностранных языков в сельских школах или оказание квалифицированной медицинской помощи в районной больнице за счет плановой подготовки и распределения выпускников учебных заведений. Плановое регулирование позволяло управлять трудовой карьерой руководителей и специалистов, стимулировать развитие человеческих ресурсов путем доплат за ученую степень, разряд и др. (В СССР в ряде организаций за знание иностранного языка доплачивали 25 рублей, вне зависимости от потребности в его применении). Вместе с тем все это не сопровождалось высокой эффективностью труда. При производстве десяти пар кожаной обуви на человека в год женщины простаивали в очередях, чтобы купить хотя бы одни приличные сапоги.

Рынок позволяет отрегулировать отношения купли-продажи труда, но в процессе длительной борьбы и выработки компромиссов. Рынок плохо улавливает стратегию развития отраслей и предприятий, поэтому возможно возникновение дефицита и перепроизводства отдельных профессий и должностей. В этом смысле без социального регулирования рынок может быть разрушительным. Переход к рыночному механизму потребовал изменения законодательства в отношении свободы перемещений, прописки и др. Временный уход государства из сферы подготовки рабочих кадров мгновенно привел к их дефициту, а как следствие – к миграции, увеличению нагрузки на социальную инфраструктуру и напряженности на локальных рынках труда.

Василий Кузнецов, начальник управления государственной службы занятости населения по Калужской области: «Предприятия очень нуждаются в рабочей силе, особенно станочники: токаря, фрезеровщики и так далее. Среди безработных таких людей нет практически. Нам нужно или переподготавливать или принимать иностранную рабочую силу по договорам. В прошлом году мы более чем трем тысячам иностранцев

из Узбекистана, Таджикистана, Казахстана, Украины и других бывших республик СССР дали разрешение на работу».

Остается еще много нерешенных проблем рынка труда, где не всегда проявляется социальная ответственность современных корпораций. К их числу относится занятость женщин. В этом вопросе действуют два направления: забота о семье и материнстве и равные права на труд. В настоящее время более 300 работ запрещены для женщин, большое число ограничений предусмотрено в обычной трудовой ситуации, вместе с тем законодательство защищает женщин, дает им равные права с мужчинами. Не менее важной задачей является охрана труда, защита детей, лиц, желающих получить образование, и др. Остается острой проблема трудоустройства и переквалификации военнослужащих, уволенных в запас, шахтеров, переселенцев и др. А в связи с этим появляется проблема создания новых рабочих мест. Изменяются роль и значение представителей собственника труда (профсоюзов), посредников и работодателей. Предоставление большей свободы малому бизнесу входит в противоречие с интересами потребителей (в условиях тотальной подделки продуктов) и наемных работников, чьи права ущемляются повсеместно.

Для того чтобы разобраться с действующими лицами на рынке труда, необходимо дать им определение. Базовым является определение населения.

Население – это естественно исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства непосредственной жизни совокупность людей.

По отношению к экономике население выступает одновременно как производитель и как потребитель материальных благ.

Половозрастная, образовательная, профессионально-квалификационная, классовая структуры населения определяют качественно и количественно «трудовые ресурсы». Следует обратить внимание на слова в определении населения «естественно исторически складывающаяся». *С этой точки зрения мигранты станут населением только через поколения.*

Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для трудовой деятельности. Сюда входят и все занятые и не желающие работать.

Данное определение очень важно для понимания сущности трудовых и человеческих ресурсов.

Ресурс (фр. ressource) – средство, к которому обращаются в нужном случае. Общее свойство ресурсов – потенциальная возможность их участия в производстве. *Таким образом, в рамках организации люди не могут рассматриваться как ресурс, их участие в деятельности организации не потенциально, а реально определено штатным расписанием, должностными инструкциями и др. документами.* А вот их внутренние человеческие возможности могут служить ресурсом (человеческими ресурсами). Во внешней среде организации понятие трудовых ресурсов оправданно.

В современной литературе авторы не утруждают себя точностью формулировок. Приводимые ниже отрывки из статьи иллюстрируют полное смешение понятий «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы». При этом оба понятия применяются необоснованно.

Что же такое человеческий ресурс и как им должно управлять?

Процесс управления человеческими ресурсами включает в себя: разработку стратегии управления персоналом; оценку персонала; подбор персонала; мотивацию персонала; развитие персонала.

Заметим по ходу, что даже в терминологии управление человеческими ресурсами и управление персоналом не различаются. Читаем дальше и видим ту же картину:

Денежная оценка трудовых ресурсов сегодня в России редко применима, пока еще это теоретические исследования ученых. Так, в одном из номеров журнала «Персонал-Микс»... в статье «Денежная оценка трудовых ресурсов»... введение стоимости человеческих ресурсов в баланс позволит по-новому оценить экономическую эффективность работы организации [78].

Решающую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Трудоспособное население разделяется на две категории: экономически активное и неактивное.

Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг (занятые и безработные).

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащих законодательству Российской Федерации, приносящая, как правило, им заработок. При этом полная занятость – это число занятых в отношении к тем, кто желает иметь оплачиваемую работу.

Занятые – лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, перечисленные в Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 года.

Безработные – трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовые приступить к ней. При этом не учитывается оплата за выполнение общественных работ по направлению службы занятости, выплаты выходных пособий, среднего заработка при ликвидации, сокращении, реорганизации.

В одном популярном издании («Википедия») статья «Факторы производства» начинается с того, что ставится знак равенства между трудом и трудовыми ресурсами:

«Факторы производства – ресурсы, необходимые для производства товаров и услуг:

- трудовые ресурсы, или труд;
- инвестиционные ресурсы, или капитал;
- природные ресурсы, или земля;
- сырьевые ресурсы;
- предпринимательский талант, или предпринимательские способности;
- информация; специфической формой информации является технология».

Однако труд представляет собой целесообразную деятельность человека по созданию экономических благ, проявление совокупности умственных и физических способностей человека. Трудовые же ресурсы – это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для трудовой деятельности. *Следовательно, нужно различать доступные для включения в процесс производства ресурсы (трудовые ресурсы) и факторы, включенные в процесс производства (труд).*

Полезно определиться и понять, речь идет о макроуровне или микроуровне производства. На макроуровне рассматривается качество населения и совокупной рабочей силы или трудовых ресурсов. Последние два понятия часто отождествляют, имея в виду потенциальную способность к труду населения. На данном уровне рассмотрения объясняются с экономической точки зрения последствия таких демографических явлений, как рождаемость и смертность, потери общества от гибели людей разного возраста, затраты на здравоохранение и образование и др.

На предприятии же нет и не может быть трудовых ресурсов, есть купленная рабочая сила и ее реализация – труд. На микроуровне происходит продажа рабочей силы (не чело-

века), которая является источником прибавочной или добавленной стоимости, человеческие ресурсы, т. е. ресурсы человека превращаются в человеческий капитал.

Рынок труда – рынок, на котором в результате взаимодействия спроса на труд и предложения трудовых услуг формируется цена на трудовые ресурсы. Существует ряд факторов, которые влияют на уровень спроса на трудовые услуги и их предложение. *При этом следует учесть, что стоимость разных групп рабочей силы не одинакова.*

Спрос на трудовые услуги изменяется под воздействием следующих факторов:

- уровень цен на трудовые услуги;
- спрос на продукцию, произведенную с помощью трудовых услуг;
- цены и объемы предлагаемых ресурсов – заменителей труда;
- технологические изменения.

Изменения в предложении трудовых услуг могут вызвать такие факторы, как:

- численность работников, предлагающих свой труд;
- численность населения;
- физические способности работников;
- альтернативная стоимость наемного труда;
- доступность других источников дохода (помимо заработной платы).

В данном случае цена рабочей силы мало связана с ее стоимостью.

Как и для других ресурсов, к анализу стоимости трудовых ресурсов может быть применена следующая схема:

цена ресурса,
производительность ресурса,
цена на продукцию, производимую с помощью ресурса,
цена на другие ресурсы, их взаимозаменяемость,
число предприятий, предъявляющих спрос на ресурс,
ожидания потребителей ресурса,
государственное регулирование рынка ресурса.

Очень часто возникает вопрос о том, много или мало работников работает на предприятии. Что делать в условиях потребности в расширении производства? Сколько работников нужно нанять? Один из ответов на этот вопрос дает правило спроса на ресурс, формулируемое в экономической теории.

Для того чтобы ввести это правило в более понятной форме, делают несколько упрощений в рассуждениях:

- предположим, что объем производства на предприятии в коротком периоде зависит только от увеличения затрат труда, от увеличения количества работников (L);
- капитал и земля, то есть производственные мощности предприятия, являются неизменными, фиксированными;
- фиксированной является и цена продукта (P), например 500 руб. за единицу выпуска;
- цена дополнительной единицы ресурса (P_L) также не меняется, она равна заработной плате дополнительного работника (w), $P_L = w$. Предположим, что $w = 300$ руб. в день;
- имеет место совершенная конкуренция, где отдельная фирма, меняя объем производства, не влияет на рыночную цену производимого продукта.

Представим себе предприятие, производящее определенную продукцию, которое наращивает объемы производства и для этого нанимает дополнительных работников. Данные о деятельности предприятия, в частности о числе занятых, приводятся в таблице 1.1.

Таблица 1.1. Спрос на ресурс и объем производства в условиях совершенной конкуренции

Число занятых	Выпуск продукции	Предельная производительность труда	Предельная доходность труда (руб.)	Предельные издержки на ресурс в денежном выражении (зарплата) (руб.)	Изменение прибыли (руб.)
L	Q	MP_L	$MRP_L = P_L \times P$	$MRC_L = P_L = w$	$MRP_L - MRC_L$
0	0				
1	0,8	0,8	400	300	100
2	1,8	1,0	500	300	200
3	3,1	1,3	650	300	350
4	4,3	1,2	600	300	300
5	5,4	1,1	550	300	250
6	6,3	0,9	450	300	150
7	7,0	0,7	350	300	50
8	7,5	0,5	250	300	-50
9	7,8	0,3	150	300	-150

Предельная доходность ресурса (MRP), или предельная производительность ресурса в денежном выражении, – это прирост объема дохода в результате использования дополнительной единицы ресурса.

Предельная доходность представляет собой произведение предельной производительности на цену произведенной продукции ($MP \times P$). В нашем примере предельная доходность труда (MRP_L) получена путем умножения дополнительной продукции, произведенной дополнительным рабочим, на цену продукции, равной 500 руб. Предельная доходность труда сначала увеличивается, а затем снижается. Такое поведение предельной доходности фактора производства в коротком периоде объясняется действием закона убывающей отдачи.

Предельные издержки на ресурс в денежном выражении (MRC) представляют собой прирост издержек в денежном выражении в результате использования дополнительной единицы ресурса.

В нашем примере предельные издержки на ресурс в денежном выражении – это заработная плата дополнительного рабочего, или, что то же самое, цена единицы ресурса, равная 300 руб.

Как будет изменяться спрос фирмы на рабочую силу? Очевидно, он будет увеличиваться до тех пор, пока предельная доходность труда не сравняется с предельными издерж-

ками по найму рабочей силы в денежном выражении, которые представляют собой цену труда, то есть заработную плату рабочего:

$$MRP_L = MRC_L = P_L = w.$$

В общем виде это правило спроса на ресурс можно сформулировать следующим образом:

Фирма будет увеличивать спрос на ресурс до тех пор, пока предельная доходность ресурса (MRP) не сравняется с предельными издержками на ресурс в денежном выражении (MRC), представляющими собой цену единицы ресурса:

$$MRP = MRC = P.$$

Это выражение похоже на правило максимизации прибыли ($MR = MC$). Но если раньше в теории оптимального объема производства мы рассматривали максимизацию прибыли с точки зрения расширения масштабов производства, то в теории рынков ресурсов мы рассмотрели максимизацию прибыли с точки зрения закупок дополнительных ресурсов [66].

И все же на самом деле многое зависит от кадровой политики предприятия: набирать новых или использовать уже имеющихся работников, включать человеческие ресурсы.

Обоснование потребности в персонале может основываться на различных подходах.

Целевой подход:

- разрабатывается дерево целей: цель – задачи;
- в соответствии с задачами формируются функции и работы;
- определяется вес и трудоемкость каждой функции;
- требуемые трудозатраты сопоставляются с нормативными или полученными с помощью экспертов оценками трудового и производственного потенциала;
- используются нормы управляемости;
- принимается коэффициент замен.

Функциональный подход отличается тем, что набор функций принимается по аналогии или в соответствии с типовыми нормами, структурами, штатами. Используются методы экстраполяции, экспертных оценок и компьютерные имитационные модели.

Потребность в персонале формируется под воздействием двух групп факторов:

- внутриорганизационных, определяемых стратегическими и тактическими целями, показателями динамики рабочей силы;
- внешних, определяемых экономической конъюнктурой (структурными изменениями в экономике, уровнем инфляции, уровнем безработицы, состоянием рынка сбыта и т. п.).

Общая потребность в персонале определяется соотношением планируемых объемов производства и выработки одного работающего. Расчеты следует производить по категориям персонала. На основе общей потребности в персонале устанавливается дополнительная потребность – разность между общей планируемой потребностью и фактическим наличием персонала.

Количественная оценка:

численность персонала;

количество рабочего времени, возможного к отработке при нормированном уровне интенсивности труда.

Качественная оценка:

- физического и психологического потенциала работников;

- объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества;
- членов организации как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сопричастность, интерес и т. п.).

Для оценки здоровья используются косвенные относительные показатели частоты и тяжести заболеваний; уровень квалификации определяется средним разрядом; уровень образования – средним числом лет обучения; профессиональная подготовка определяется долей лиц, имеющих соответствующую подготовку.

Потребность в специалистах и служащих определяется по числу вакантных должностей и с учетом ожидаемого их выбытия. Более эффективен подход повышения профессионально квалификационного уровня и эффективности использования специалистов.

Подобный сложный вопрос возникает в сфере государственного и муниципального управления. Сколько нужно чиновников? Постоянно требуя сокращения управленческого аппарата, никто не определяет количество и объем необходимых функций. *Чиновников и работников, обслуживающих население, должно быть ровно столько, сколько нужно для удовлетворения потребностей населения при фиксированных технике и технологиях обслуживания.* В противном случае мы видим очереди на техосмотр, очереди в Пенсионном фонде, очереди в Сбербанке и др. *Причем специалистов очень часто достаточно трудно заменить.* К примеру, недавно прозвучало предложение: в случае необходимости, уволить всех сотрудников транспортной милиции и набрать новых. Сразу возникает вопрос, а откуда их набрать, ведь кадровая система этой службы закрытая, на подготовку и адаптацию специалистов требуется значительное время и затраты.

Труд можно разделить на несколько видов в зависимости от его количественных и качественных характеристик: квалифицированный и неквалифицированный, простой и сложный, мужской, женский и детский. На всех этих рынках уровень оплаты труда дифференцирован.

Общественное разделение труда характеризуется как общее, частное и единичное. Такому разделению труда соответствуют отрасли, профессии и специальности. Разделение труда идет от обособления профессий до разделения различных рабочих, занятых изготовлением одного и того же продукта. На последнем уровне, соответствующем специальностям, возможно даже использование «необученных» рабочих.

В настоящее время сложились два основных взгляда на профессию: с точки зрения разделения труда и с точки зрения включения в трудовую деятельность носителя профессиональных качеств. Таким образом, под *профессией* понимают род трудовой деятельности, занятий, отличающихся характером конечного продукта, предметом труда, технологией, содержанием трудовых функций, требующих определенных качеств и подготовки, являющихся источником существования. Но профессия – это и совокупность приобретенных знаний, навыков и умений, это усвоенный самой личностью способ включения в трудовой процесс, аккумуляция качеств работника, необходимых для выполнения определенных функций.

Профессия может отличаться характером результата труда, доставляемого совокупностью входящих специальностей (основная профессия) или отдельных специальностей, имеющих родственную технологию, предмет труда и содержание трудовых функций, существующих независимо друг от друга (сквозные профессии).

Профессиональное разделение труда предполагает профессионализацию, включающую профессиональную информацию, профессиональную ориентацию и профессиональный отбор. Профессиональный отбор основывается на праве граждан на труд, выбор профессии и праве организации на подбор требующегося персонала.

Для обеспечения качественного комплектования кадрами организации или предприятия необходимо обеспечить избыточный приток профессионально пригодных кандидатов, произвести отбор и мероприятия по адаптации и развитию персонала, вплоть до использования персональных человеческих (личностных) ресурсов. Таким образом, можно выделить в данном процессе две стадии: до профессионального отбора и после него.

В данном случае интересы общества, граждан и организаций совпадают. Решаются социальные и экономические вопросы занятости населения, удовлетворенности трудом работников и обеспечения возможности отбора персонала требуемого количества и качества.

Различия в профессии, квалификации, уровне образования и т. д. разделяют людей на разные группы, и в поисках работы эти группы практически не конкурируют друг с другом. Степень оплаты труда каждой группы различна в зависимости от способностей человека, от содержания той работы, которую он способен удовлетворительно выполнять. Фактически имеет место дифференциация оплаты труда в зависимости от качества рабочей силы. Различия в качестве рабочей силы объективно обусловлены не только природными способностями человека, но и теми материальными и другими затратами на приобретение соответствующих знаний для выполнения соответствующей работы, которые имеют место в процессе приобретения соответствующей профессии.

По мнению ряда исследователей, сама рабочая сила в рыночной экономике приобретает также форму человеческого капитала. При этом человеческий капитал представляет собой оценку потенциальной способности индивидуума приносить доход; он включает в себя врожденные способности и таланты, а также полученное образование, приобретенную квалификацию, накопленный опыт. *Такой подход только усугубляет терминологическую путаницу и не дает приращения знания.*

Все вложения или действия, развивающие способности человека, повышающие его квалификацию, становятся объективной основой повышения производительности его труда и эффективности производства, а значит, и основой для получения большего дохода.

Интуитивно многие предприниматели и менеджеры чувствуют, что затраты индивидуума и общества, направленные на развитие его способностей к труду, главным образом на повышение уровня образования и квалификации, улучшение физического и нравственного здоровья, представляют собой инвестиции в человеческий капитал.

Инвестиции в человеческий капитал выступают, прежде всего, в трех видах:

- *инвестиции в образование.* Этот вид инвестиций является наиболее значительным, так как он закладывает основу будущего развития и совершенствования знаний человека, дает ему определенную профессию и квалификацию, делает рабочую силу более эффективной;

- *инвестиции в здравоохранение.* Затраты на здоровье – это главным образом затраты на профилактику заболеваемости, позволяющие увеличить работоспособность рабочего, удлинить его жизнь, повысить производительность его труда;

- *инвестиции в мобильность.* Расходы на мобильность, способность человека к передвижению в поисках работы, позволяют человеку лучше ориентироваться в оценке состояния рынка труда, предприимчиво и активно осуществлять поиск работы, отвечающей его способностям, осуществлять попытки проявить себя в смежных видах работы, повысить свою квалификацию.

Считается, что инвестиции в человеческий капитал выгодны как обществу, так и отдельному работнику.

С точки зрения общества более квалифицированный рабочий при соответствующей высокой организации труда дает обществу большую массу производимых материальных благ и величину валового национального продукта.

С позиции предпринимателя такой труд обеспечивает меньший объем переменных и постоянных издержек производства и большую прибыль.

Для отдельного человека рост профессионализма и квалификации создает дополнительные условия для реализации собственных способностей в трудовой и общественной деятельности.

Кроме перечисленного, для отдельного работника вложение средств в его развитие создает благоприятные условия для получения более высоких доходов и повышения качества жизни.

Все это говорит о том, что инвестирование в человеческий капитал не только выгодно, но и необходимо в условиях прогрессивного развития науки, техники, когда знания и сама наука превращаются в важнейший элемент социально-экономического развития общества.

Данные послышки работают в идеальных условиях рынка и конкуренции. В нашей стране слабо ограниченная погоня предпринимателей за сверхприбылью приводит к противоположным результатам. Главным образом это связано даже не с низким уровнем конкуренции, а с возможностью безнаказанной подделки, низкого качества продукции. *Это приводит к недостаточной востребованности квалифицированных и культурно социализированных работников, способных к развитию.*

Сам труд как целесообразная и общественно-полезная деятельность человека является формой реализации его способностей к соответствующей общественно значимой деятельности. Вот эта (физическая и интеллектуальная) способность человека к производству материальных или духовных благ стала предметом купли и продажи на рынке труда. В данном случае речь идет о такой экономической категории, как рабочая сила, которая принимает форму товара. *На рынке труда объектом купли-продажи непосредственно выступает собственно труд или рабочая сила, которая представляет собой совокупность способностей к труду. Это различие проявляется в виде оплаты труда (сдельная, повременная оплата или оклад).*

Рынок труда связан с проблемой занятости. При превышении предложения трудовых ресурсов над спросом на них на рынке труда присутствует безработица, то есть проблема с излишней рабочей силой. Возникает ситуация неполной занятости.

Затраты на воспроизводство рабочей силы и обслуживание человеческого капитала должны быть ниже прибыли, но в такой степени, чтобы обеспечивать стратегические потребности.

На основании изложенного можно предположить, что *рабочая сила и человеческий капитал выполняют разные функции.* Достаточно распространенным явлением, особенно в малом бизнесе, в торговле является экономия на зарплате в ущерб квалификации и качеству. *Но здесь идет речь не о человеческом капитале, а об экстенсивном использовании рабочей силы.*

Подводя некоторый итог, можно сделать несколько важных, с точки зрения данного исследования, заключений:

1. Если обратиться к определению факторов производства, рассмотренному в начале данного раздела, то можно заметить, что факторы производства отождествлялись с ресурсами. Вместе с тем мы дали определение ресурсов. Общее свойство ресурсов – потенциальная возможность их участия в производстве. Имеется и определение факторов. Факторы – это элементы, порождающие то или иное явление либо определяющие последовательные стадии действия механизма. Факторы производства – это сочетание элементов, обеспечивающих производство. В любом случае необходимое сочетание факторов производства не должно вести к забвению того, что в конечном итоге и главным образом капитал рассматривается как овеществленный труд. В отличие от факторов производства факторы роста – это фундаментальные элементы процесса экономического роста. Обычно выделяют следу-

ющие основные факторы экономического роста: население, капиталовложения, инновации и внешний обмен. Спрос на факторы производства предъявляют лишь предприниматели, т. е. та часть общества, которая способна организовать и осуществить выпуск продукции и услуг, необходимых для конечного потребления. Производство – это процесс изготовления материальных или духовных благ. Для того чтобы начать производство, необходимо наличие по крайней мере того, кто будет производить, и того, из чего будут производить. Марксистская теория в качестве факторов производства выделяет рабочую силу человека, предмет труда и средства труда, подразделяя их на две большие группы: личный фактор производства и вещественный фактор. Маржиналистская (неоклассическая, западная) теория традиционно выделяет четыре группы факторов производства: земля, труд, капитал, предпринимательская деятельность [49].

2. Считается, что человеческий капитал входит в состав фактора производства «капитал». Вместе с тем все определения капитала устанавливают, что капитал – это все, что способно приносить доход. Это созданные людьми ресурсы, вложенные в дело и приносящие доход. Они не могут удовлетворять потребности человека непосредственно. В то же время рабочая сила в одних случаях и труд – в других являются самостоятельными факторами производства. Рабочая сила и человеческий капитал выполняют и разные функции.

3. На рынке труда объектом купли-продажи непосредственно выступает собственно труд, или рабочая сила, которая представляет собой совокупность способностей к труду. Это различие проявляется в виде оплаты труда (сдельная, повременная оплата или оклад).

4. Можно заключить, что при рассмотрении труда и трудовых ресурсов ресурсами являются только трудовые ресурсы, или совокупная рабочая сила. После покупки они превращаются в рабочую силу требуемого для производства вида, которая потребляется в процессе труда и создает стоимость и добавленную стоимость, в которой учитывается потребность воспроизводства, стратегического развития и удовлетворение потребностей собственника. Собственно фактором производства является труд.

5. В рамках организации люди не могут рассматриваться как ресурс, их участие в деятельности организации не потенциально, а реально определено штатным расписанием, должностными инструкциями и другими документами. А вот их внутренние человеческие возможности могут служить ресурсом (человеческими ресурсами). Во внешней среде организации понятие трудовых ресурсов оправданно.

6. Нужно различать доступные для включения в процесс производства ресурсы (трудовые ресурсы) и факторы, включенные в процесс производства (труд).

7. Купленные трудовые ресурсы, рабочая сила в процессе потребления, труда, производит стоимость, необходимую для собственного воспроизводства в соответствии с фиксированными потребностями, обусловленными рынком, и дополнительную стоимость, остающуюся в распоряжении собственника.

8. Существует ряд факторов, которые влияют на уровень спроса на трудовые услуги и их предложение. При этом следует учесть, что стоимость разных групп рабочей силы не одинакова.

9. По мере развития корпоративных отношений функции собственника и менеджера разделяются. И те и другие могут быть предпринимателями, но сфера приложения их предпринимательских усилий разная. Если первые ищут сферу приложения капитала, то вторые занимаются маркетингом, организацией производства, руководством и обеспечивают конкурентоспособность производимых товаров и услуг. Они непосредственно занимаются соединением факторов производства. Интересы собственников и менеджеров могут быть оперативными и стратегическими. Оперативные интересы собственника сводятся к получению дивидендов, а стратегические к получению их в возрастающем размере и в будущем.

Думать о человеческом капитале и убеждать в необходимости его увеличения собственников – задача стратегически ориентированного органа управления собственников и менеджеров.

10. Возникновение человеческого капитала связано с инвестициями в рабочую силу. Такая потребность возникает только тогда, когда труд становится квалифицированным. Инвестиции в человеческий капитал приводят к переводу рабочей силы в более высокий разряд.

11. Стратегически мыслить легче и выгоднее крупным компаниям, они заинтересованы и в развитии трудовых ресурсов, из которых черпается рабочая сила, и в возрастании человеческого капитала. *Заинтересованность государства в развитии человеческого капитала может проявиться в мерах по стимулированию предпринимателей – введение налога за неиспользование новой техники или неквалифицированных рабочих, или наоборот – налоговые льготы на приобретение и использование высокотехнологичного оборудования.*

1.2. Различие понятий «рабочая сила» и «человеческий капитал»

Все участники корпоративного управления заинтересованы в капитализации компании. Однако не все понимают стратегию развития и механизмы ее реализации, учитывающие и социальную ответственность бизнеса. Как раз по этим причинам весьма важно видеть возможности использования правильно понимаемых человеческих ресурсов и превращения их в человеческий капитал.

Управление трудовыми ресурсами основывается на государственной политике, определенной «Законом о занятости». Законом определены регулирование и организация занятости населения. Трудовые отношения регулируются «Трудовым кодексом».

Законодательство устанавливает основные трудовые права и обязанности работников. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Трудовым кодексом определено понятие трудовых отношений (ТК РФ, ст. 15), принципы этих отношений (ТК РФ, ст. 2), права и обязанности работника (ТК РФ, ст. 21) и работодателя (ТК РФ, ст. 22).

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения в экономическом плане определяют условия купли-продажи рабочей силы, а в организационном – условия и организацию выполнения трудовой функции. При этом *продажа рабочей силы и использование человеческого капитала не должны быть сопряжены с принуждением и дискриминацией*.

Трудовое законодательство провозглашает запрет на принудительный труд (ТК РФ, ст. 4) и дискриминацию (ТК РФ, ст. 3).

Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Запрещение дискриминации в сфере труда обеспечивает каждому равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В связи с изложенным *опасными для работодателя являются обозначенные условия дискриминации: «в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития» и «в целях поддержания трудовой дисциплины».*

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Управление трудовыми ресурсами во внешней среде (внешнем рынке труда) связано с внутренней средой (внутренним рынком), наймом, расстановкой, перемещениями и высвобождением работников. Так, при высвобождении работников за два месяца информируется служба занятости.

Фактически рынок труда и существует для удовлетворения внутренних потребностей предприятий и организаций. А там, как правило, действует свой внутренний рынок, позволяющий эффективно соединить людей и технику в производственный процесс и управлять им в рамках трудового законодательства.

Управление кадрами, персоналом, человеческими ресурсами претерпело значительную эволюцию. По классификации, предложенной Л. И. Евенко, произошла смена парадигм: от экономической парадигмы к организационной и гуманистической. Кадровая функция в организации при этом изменялась так: использование внешних трудовых ресурсов как кадры – управление персоналом – управление человеческими ресурсами – управление человеком. В менеджменте это соответствует теориям Дугласа Макгрегора и Оучи – «Х», «Y», и «Z».

Парадигма – признанные всеми научные достижения, которые в течение определенного времени дают модель постановки проблем и их решений научному сообществу.

Экономическая парадигма – вместо человека в производстве рассматривается лишь его функция – труд, измеряемый через затраты рабочего времени. Задача управления состоит в экономии общественного труда. На первое место поставлена функция организации труда и заработной платы.

На Западе инженерно-экономическая парадигма воплотилась в «тейлоризм» и «фордизм». В нашей стране родилось движение за НОТ – научную организацию труда, позволившее интенсифицировать труд на новой технической базе.

Данная парадигма ориентируется на нестратегическое управление, когда внутрипроизводственные факторы ценятся выше, чем факторы внешней рыночной среды.

Организационная парадигма сформировалась в условиях возникновения на Западе крупных промышленных корпораций и нашей административно-командной системы. В рамках данной парадигмы формальная роль человека в организации определена должностью. В содержание управления входит делегирование полномочий, формирование штабных подразделений. Кадровая функция от регистрационно-контрольной расширилась до подбора и отбора кадров, планирования карьеры руководителей, оценки и аттестации работников и т. д., то есть до управления персоналом.

С переходом от административной к социальной разновидности организационной парадигмы концепция управления персоналом переросла в концепцию управления человеческими ресурсами. Правильнее было бы говорить об управлении ресурсами человека. Не человек – ресурс, а ресурс человека, в первую очередь – его интеллектуальный ресурс. Возникло представление о качестве трудовой жизни. На предприятиях появились социологи и психологи. Основная задача – это повысить качество человеческих ресурсов, если от них зависит успех конкуренции, как это происходило в высокотехнологичных отраслях. Общая схема такова: затраты – качество человеческих ресурсов – конкурентные преимущества.

Гуманистическая парадигма. Человек – это главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как ресурс. Эта философия официально провозглашена лидерами японского менеджмента. Человек рассматривается как член «организации-семьи», а функция менеджмента состоит в «управлении человеческим существом». Согласно этому подходу не человек существует для организации, а организация для человека, согласно желаниям и способностям которого строятся ее стратегии, структуры, системы и внутриорганизационные отношения. Самоуправление членов организации, обучение на рабочем месте и жесткая организационная культура («запрограммированный коллективный разум») являются основой организации. Заметим при этом, что внутренний рынок труда отсутствует.

Можно еще раз заметить, что изменяется отношение к человеку в организации от эксплуатации всех жизненных сил через эксплуатацию труда к управлению персоналом и развитию не только личности, но и всей человеческой сущности человека.

В зависимости от учитываемой парадигмы строится работа по управлению людьми в организации. *Управление в социальных и экономических системах* (социальное управление) – это управление организациями, важнейшими элементами которых являются: организационная структура, организационная культура и люди, работники организации. *Собственно комплексное управление людьми в организациях, а не только их трудом является задачей менеджмента.*

Работники организации, предприятия представляют кадры или персонал. Понятие кадров далеко не однозначно. Во-первых, это люди, хотя они в определенных случаях могут быть заменены машинами и животными (Мухтар и Комиссар Рекс). Во-вторых, это не все люди, принимающие участие в деятельности организации, а только те, кто состоит в штате данной организации. В-третьих, люди, занятые оплачиваемым трудом.

Даже в научной и учебной литературе понятия кадры и персонал не всегда различают. Скорее всего, к их различению нужно относиться с позиций трех рассмотренных ранее парадигм. О кадрах говорят с позиций их учета, о персонале и человеческих ресурсах – с позиций развития.

Понятие «кадры» важно для понимания целостности организации как системы. С позиций системного подхода штатное расписание, определяющее численность и структуру кадров, определяет целостность или границы организации, рассматриваемой как система.

Свойство целостности социальных систем ставит под вопрос обоснованность и законность существования организаций, создаваемых индивидуальными предпринимателями без установления трудовых отношений.

Кадры – это люди, состоящие в штате организации, принимающие участие в деятельности этой организации на основе трудовых отношений.

Так как понятие «кадры» включает в себя и субъект и объект управления в социальной организации, то это понятие наиболее полно определяет рамки формирования и развития человеческого капитала.

Питер Друкер обратил наше внимание на то, что большинство людей, работающих на организацию, действительно являются работниками этой организации. Но при этом достаточно велико (и постоянно растет) количество работников, которые, работая на организацию, не являются работниками организации в прежнем значении этого слова, не говоря уже о том, что они работают неполный рабочий день. Они могут работать по контракту с подрядившей их компанией (например, с независимой фирмой, которая осуществляет техническое обслуживание данного учреждения – больницы или производственного предприятия) или с компанией, отвечающей за систему обработки данных в государственном учреждении или частной компании. Это «временно работающие» или «работники, занятые неполный рабочий день». Все шире распространяется практика найма сотрудников по договору на условиях выплаты гонорара или по контракту на определенный период; на таких условиях работают обычно самые опытные, знающие и потому наиболее ценные для организации сотрудники.

Но и те сотрудники, которые работают на условиях полного рабочего дня, далеко не всегда являются «подчиненными» или «неквалифицированными», даже если занимают невысокие должности. Все чаще на этих должностях оказываются работники умственного труда. Но эти работники со своим огромным багажом знаний никак не подчиненные, а скорее «помощники». Ведь по окончании стадии ознакомления со своими обязанностями помощник просто обязан знать о своей работе больше собственного начальника, иначе от него не будет никакой пользы. Более того, работник умственного труда принимается на работу именно при условии, что он знает о своей работе больше кого бы то ни было в организации [14].

Различие понятий «кадры» и «персонал» становится актуальным и при появлении организаций, построенных по принципу аутсорсинга.

Аутсорсинг (англ. outsourcing) – разновидность кооперирования, передача традиционных неключевых функций организации (таких, например, как бухгалтерский учет или рекламная деятельность для машиностроительной компании) внешним исполнителям – аутсорсерам, субподрядчикам, высококвалифицированным специалистам сторонней фирмы; отказ от собственного бизнес-процесса, например изготовления отливки или составления баланса, и приобретение услуг по реализации этого бизнес-процесса у другой, специализированной, организации. Под аутсорсингом иногда понимают и лизинг персонала, и так называемый аутстафтинг. По своей правовой природе эти виды аутсорсинга очень схожи.

Лизинг подразумевает не только предоставление персонала обусловленной квалификации, но предварительный подбор этого персонала, его специальную подготовку, обучение и уже затем – сдачу его «в аренду» заказчику.

Аутстаффинг подразумевает предоставление заказчику «дополнительных сил» в виде обученного персонала для совместной работы с персоналом заказчика аналогичной квалификации. Аутстаффинг – технология менеджмента, основанная на кооперировании управленческих процессов посредством привлечения внешних организаций и персонала управления со стороны, передачи им ряда функций управления. Выведение персонала за штат компании. При аутстаффинге персонал компании заключает трудовые договоры не с компанией, а с соответствующей организацией (назовем ее исполнителем). При этом исполнитель берет на себя функции выплаты заработной платы, уплаты налогов, исполнение трудового законодательства (прием на работу, увольнение и т. д.). В то же время работу персонал выполняет непосредственно для компании. Договорные отношения между исполнителем и компанией, как правило, оформляются через договор о предоставлении персонала. *В данном случае арендуется только рабочая сила, а не человеческий капитал.*

В отличие от кадров персонал – это часть кадров и внештатные работники, находящиеся в оперативном управлении, составляющие объект управления для руководителя организации. Такой вывод можно сделать на основе анализа практики управления персоналом, связанной с использованием понятий «элитный персонал», «персонал среднего и высшего звена», «предоставление временного персонала». На практике выявляется и разделение организации на руководителей и персонал. Это можно проиллюстрировать таким утверждением: «Оппозиционные настроения – ответ персонала на действия руководителя».

Ориентация организаций на стратегическое развитие требует от руководства изменения отношения к персоналу. Внутри организации человек не может быть ресурсом организации, но ресурс человека может дать дополнительные возможности организации сверх ожидаемых результатов в соответствии с установленными должностными инструкциями и регламентами. Появляется дополнительная необходимость в управлении человеческими ресурсами в организации. *Таким образом, управление человеческими ресурсами – это акцент в управлении персоналом.*

Управление человеческими ресурсами образовано от английского словосочетания *human resources management*. Человеческие ресурсы подразумевают собой комплекс характеристик, которые существуют в каждом из нас, так вот управление человеческими ресурсами – это управление путем воздействия именно на ресурсы конкретного человека или группы людей приемами психологических техник. Управление персоналом воспринимается основной массой людей как менеджмент, как управление путем применения административных мер и полномочий (Чижилов В. Управление персоналом = управление человеческими ресурсами? // Работа с персоналом. 2008. www.hr-journal.ru).

В данной ситуации не должно быть такого примитивного представления о менеджменте, на что неоднократно обращал внимание Питер Друкер, об управлении кадрами, персоналом, человеческими ресурсами. Изменяются только акценты в этой работе, управление персоналом не отменяет, а расширяет управление кадрами (достаточно вспомнить работу В. К. Тарасова «Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров», 1989). А управление человеческими ресурсами – это одна из концепций расширения возможностей управления персоналом, не предполагающая знака равенства между ними.

Человеческие ресурсы – ресурсы человека, потенциальные возможности – физические, профессиональные, интеллектуальные, духовные, – позволяющие участвовать в синергетическом эффекте организации.

Достаточно часто к отличиям управления человеческими ресурсами от управления персоналом относят следующее [8]:

1. Обретение управлением человеческими ресурсами стратегического измерения делает кадровую политику более активной в отличие от пассивной и реактивной политики, характерной для традиционных моделей управления персоналом.

2. Ответственность за реализацию более активной кадровой политики возлагается также и на линейных руководителей (руководителей структурных подразделений), а это означает, что кадровая работа руководителей всех звеньев интегрируется в систему, которая только и способна эффективно реализовать такую политику.

3. Происходит переориентация системы управления персоналом на индивидуальную работу, с доминировавших коллективистских ценностей – на системное соединение индивидуальных ценностей в корпоративной культуре.

4. Если традиционно менеджер по персоналу должен был стремиться экономить на издержках, связанных с воспроизводством рабочей силы (а поэтому и не был заинтересован в долгосрочных инвестициях в человеческий капитал), то технология управления человеческими ресурсами нацелена на повышение эффективности подобного рода инвестиций.

5. Новая система управления персоналом предполагает адаптивную корпоративную культуру, стимулирующую атмосферу взаимной ответственности наемного работника и работодателя, стремление всех работников организации сделать ее «лучшей компанией» за счет поддержки инициативы на всех уровнях организации, постоянных технических и организационных нововведений, открытого обсуждения проблем.

Понятия «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами» связаны еще и с таким понятием, как «человеческий капитал».

Первые предположения о человеческом капитале были изложены еще в XVII–XVIII вв., а основы современной теории высказаны Т. Шульцем в статьях «Формирование капитала образования» (1960) и «Инвестиции в человеческий капитал» (1961), и Г. Беккером в книге «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» (1964).

В основе исходной концепции человеческого капитала лежит экономический подход к человеку как к индивиду, рационализирующему и оптимизирующему свое поведение исходя из принципа экономической целесообразности (максимум выгоды). Такой капитал увеличивает свою ценность по мере использования путем накопления значимой информации, и его доходность растет по мере накопления. Считается, что он подвержен моральному износу и имеет ограниченный срок существования [8]. В СССР считалось необходимым обновлять знания специалистов каждые 3–5 лет.

Дж. Р. Маккуллох (J. R. McCullosh) определил человеческие существа как капитал. Инвестиции в человеческие существа должны иметь темп оборота, согласующийся с темпом оборота других инвестиций, плюс нормальный темп оборота, определенный рыночной процентной ставкой в течение возможной жизни индивидуума.

Нассау Сениор (Nassau Senior) предполагал, что человеческие существа могут успешно трактоваться как капитал. Он утверждал, что существует очень маленькая разница между рассуждениями о ценности раба и ценности свободного человека. Принципиальная разница заключается в том, что свободный человек продает самого себя на определенный период времени и только в определенном отношении, в то время как раб продается

на всю его жизнь. (На самом деле свободный работник не продает себя на время, а продает свою рабочую силу или рабочее время! – В. К.)

Генри Д. Маклеод рассматривал производящего человека как фиксированный капитал. С его точки зрения, если этот человек не является продуктивным, то не подвержен экономическому анализу. Это мнение резко противоречит мнению Леона Вальраса, который включал все человеческие существа в капитал. А ценность, или цена, этих человеческих существ, говорил Вальрас, определяется подобно другим капитальным товарам.

Иоганн Г. фон Тюнен (J.G.Von Thunen) также отмечал нежелание отдельных экономистов оценивать человеческие существа в деньгах. Но из этого нежелания, говорил он, «проистекает недостаток ясности и путанность понятий в одной из наиболее важных областей политической экономии».

Фон Тюнен предполагал, что многие социальные институты могли быть отменены, если бы затраты, которые увеличивают производительность труда, рассматривались в аналитической схеме человеческого капитала. Капитализированная ценность этих расходов, кроме того, должна быть включена как часть в агрегированный запас капитала.

Альфред Маршалл признал такое представление как «нереалистическое», поскольку человеческие существа не продаются на рынке.

Человеческие существа включались Ирвином Фишером (Irving Fisher) в определение капитала. Капитал, как он утверждал, является «полезным предназначенным материальным объектом», и, следовательно, поскольку человеческие существа обладают этой характеристикой, последовательность в рассуждениях требует их включения в понятие капитала. Мастерство индивидуума не является капиталом – добавкой к самому индивидууму. Существует, говорил И. Фишер, обученный индивидуум, который должен быть включен в понятие капитала. (Разные люди имеют разную стоимость. – В. К.)

Эдвард Денисон (E. Denison) предполагает, что говорить о технологическом прогрессе, воплощенном в физическом капитале, значит просто ссылаться на изменения в качестве основных фондов (капитальных товаров). Такая аналогия может быть применена и к человеческим существам. Мастерство и приобретенные способности воплощены в человеческих существах и, предположительно, увеличивают их качество как производственных единиц. Следовательно, их мастерство и способности являются неотъемлемыми от индивидуумов. И сомнительно, можно ли говорить о них отдельно от человека как о капитале; существует, если принята эта точка зрения, обученный индивидуум, который и является капиталом.

Предполагается тем не менее, что ответ на этот вопрос дается в зависимости от определения экономической ценности.

Если ценность определяется как «чистая прибыль» для общества, где превышение валового выпуска над валовым потреблением дает чистую прибыль, сумма мастерства или полезных способностей будет увеличивать прибыль, в то время как добавление к ним индивидуума увеличивает не только выпуск, но и потребление. Ценность мастерства и полезных способностей и ценность индивидуума, если и то и другое измерено

величиной чистой добавленной прибыли, в этом случае может быть различной.

Человеческий капитал, по С. С. Хюбнеру, может иметь такое же научное толкование, какое имеет обычный капитал. Его операционное определение может быть получено «капитализацией стоимости человеческой жизни с помощью облигаций, придав им пожизненную ренту (для данной рабочей силы) и обращаемость (как источнику кредита), рассматривая их по принципу обеспечения и используя метод амортизационных фондов для обеспечения реализации рассматриваемого объекта, если только человек имеет перспективу будущей деловой активности, а его семья – обязательства перекрыть существующий риск неопределенности длительности человеческой жизни».

Вудс и Метцгер показали, что симметричность в рассмотрении как человеческого, так и обычного капитала достигается только при условии использования категорий «обесценения», «сохранения» и «выбытия». Затраты на сохранение учитываются, когда затраты на потребление вычитаются из заработка, а обесценение с выбытием учитываются способом, в котором оценивается средний заработок: «этот фактор (обесценение и выбытие) вводится в рассмотрение подсчетом средней ежегодной зарплаты рабочих, которая включает низкую заработную плату старых рабочих наряду с высокой зарплатой более эффективных производителей. Первые, естественно, получают меньшие оклады и заработную плату, чем здоровые и производительные рабочие в первую половину своей жизни, но заработки последних разбавляются в „среднем“ более низкими заработками первой группы и тех очень молодых рабочих, которые еще не имеют квалификаций».

В результате эти ученые делают вывод, что денежная стоимость населения является наибольшим активом страны и что «общественно заинтересованные в национальном благосостоянии граждане и студенты активно поддерживают прогресс, способствующий сохранению человеческой жизни и наслаждению имеющимся здоровьем, с тем чтобы жизнь производительных индивидов была продлена и, следовательно, прибавлена к благосостоянию общества».

Этому заключению противоречат мнения некоторых современных экономистов, которые утверждают, что дальнейшее возрастание затрат на здравоохранение в развитых странах «будет производить здоровье, но не благосостояние и, следовательно, в экономическом смысле будет не вполне продуктивно».

Некоторые авторы использовали оценки капитальной стоимости человека при оценке потерь в Первой мировой войне. «Человек – это капитал, – говорил Ив Гийот, – и общество должно быть заинтересовано в уменьшении смертей не только по гуманитарным, но и по экономическим причинам».

(Если считать, что сами по себе люди не являются капиталом, а капиталом являются те способности, которые могут удовлетворять проявляющиеся потребности, то для того чтобы считать эти способности капиталом, нужен спрос. Для формирования и удовлетворения этого спроса нужен маркетинг. Есть возможность и необходимость изменять приобретаемые качества человека, в то время как неизбежно происходит

процесс старения и связанные с этим явления. Численность населения не дает преимуществ большинству стран третьего мира. Эрнст Богарт утверждал, что оценка денежной стоимости человеческих жизней, потерянных в войне, является «методом сомнительной статистической уместности», тем не менее он считал, что только денежная оценка этих потерянных в войне жизней может помочь осознать их громадную экономическую важность. Однако применительно к значительной части мира, многолюдной, но бедной, – это политика и популизм. – *В. К.*)

Гарольд Боаг рассматривал вопрос о том, корректно ли «включать в оценки уменьшения капитала как стоимости войны потери человеческих жизней». Он сделал вывод, что это правильно, так как имеется тесная аналогия между «материальным и человеческим» капиталом. Более того, Боаг сформулировал несколько важных вопросов, относящихся к оцениванию человеческого капитала: первый – метод оценивания должен зависеть от целей, для которых оценки будут использоваться; второй – должна соблюдаться осторожность в проведении расчетов по статьям как для человеческого, так и для обычного капитала; третий – должно быть принято во внимание взаимовлияние стоимостей обычного и человеческого капитала.

Боаг также отмечал, что метод капитализации заработков в оценивании человеческого капитала является более предпочтительным, поскольку с его помощью оценивается стоимость материальных вещей, в то время как метод стоимости производства может включать затраты на индивидуума в отрыве от их влияния на увеличение его способности зарабатывать. «Валовой» метод, с его точки зрения, является более предпочтительным в случае оценивания денежных потерь в результате войны: «в расчетах материальных потерь потери дохода обычно сравниваются с общим национальным доходом, а не с национальными сбережениями, и, следовательно, часто лучше рассматривать капитализированную стоимость уменьшения валового дохода, а не прибавочного».

Хотя Нассау Сениор ранее отмечал это, Гарольд Боаг был первым, кто четко определил одну из трудностей, связанных с методом оценки человеческого капитала по стоимости производства: явно невозможно определить, как много затрат на образование, содержание и т. п. точно необходимо для производства получателя дохода, рассматриваемого отдельно от его способностей «любить, наслаждаться, восхищаться, которые могут не сопутствовать производству материального богатства».

Фридрих Капп (Fridrich Kapp) использовал метод стоимости производства Энгеля без учета обесценения и затрат на содержание человека для оценки капитальной стоимости иммигрантов, прибывающих в США. Он заключил, что если уровень иммиграции останется прежним, то страна будет получать примерно миллион долларов в день в стоимости человеческого капитала.

Чарльз Л. Брейс критиковал подход Каппа к оценке иммигрантов. Он указывал, что капитальная стоимость объекта не определяется исключительно стоимостью его производства, но определяется также спросом на него, следовательно, каждый иммигрант имеет ценность для страны, равную капитализированной разнице между его вкладом в производство и затратами на свое содержание.

Мейо-Смит применял процедуру Фарра капитализации чистых заработков и считал, что иммигрант, имеющий способности и ищущий возможность их применить, обладает денежной ценностью, не меньшей, чем затраты на его производство, для страны, в которую он приезжает. Вместе с тем он отмечал, что этот метод дает ошибки, так как капитализированная стоимость будущих заработков иммигрантов зависит от существующих возможностей получить работу, не лишая ее других рабочих. Иначе, считал он, запас человеческого капитала в стране, принимающей иммигрантов, не будет возрастать.

Рассматривая проблемы образования, Дж. Р. Уолш проверял, являются ли затраты на образование человека для его профессиональной карьеры инвестициями в капитал, производимыми с целью получения прибыли, с установлением рыночного равновесия, и являются ли они откликом на те же мотивы, которые приводят к инвестициям в обычный капитал. Он утверждал, что они являются таковыми. Для проверки своей гипотезы он взял данные о заработках людей с разными уровнями образования. Их капитальная оценка была получена с помощью метода капитализации заработков для каждого уровня возрастов, при которых заканчивается образование. Стоимость различных уровней образования Уолш вычислил методом стоимости производства и затем сравнивал эту стоимость и капитальную ценность, предполагая, что они стремятся друг к другу.

Уолш нашел, что ценность образования в колледже превосходит стоимость его приобретения. Он вычислил также капитальную ценность и стоимость профессионального обучения и нашел, что стоимость превосходит ценность для людей, имеющих научные степени магистра, доктора и т. д.

Причину Уолш видел в том, что рассматривается только денежный оборот, а ученые с этими степенями получают особое удовлетворение и потребительские ценности, например возможность путешествовать, длительные отпуска и каникулы, разного рода услуги. Учет этих факторов будет увеличивать капитальную ценность и приближать оценку ценности к стоимости. Ценность превосходит стоимость для инженеров, людей со степенью бакалавра и юристов, так как имеет место краткосрочное превышение спроса на эти профессии над их предложением и со временем, по мере подготовки специалистов по данным профессиям, будет обучено больше людей и ценность станет равной стоимости [85].

Анализ существующих взглядов показывает, что мнения специалистов заметно разделились. Первые считают и пытаются обосновать свою позицию, состоящую в том, что человек как сущность является капиталом. Другие, напротив, считают, что свободный человек не может быть капиталом, капиталом являются способности. При этом другие считают, что способности принадлежат человеку, а не капиталу. Учету и переоценке в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007) подлежит лишь интеллектуальный капитал, отождествляемый с нематериальными активами. *При этом нематериальными активами не являются интеллектуальные и деловые качества персонала организации, его квалификация и способность к труду.*

И еще один подход состоит в том, что капиталом считают средства, вложенные в развитие рабочей силы. Эти подходы сформулированы на макроуровне экономики, где развитие человеческого капитала зависит от политики государства.

На микроуровне экономики традиционно речь идет о человеческом капитале организации, образуемом в результате применения человеческих ресурсов и получения прибыли на внешнем рынке. Развивая человеческие ресурсы, организация создает потенциальные возможности, которые могут быть использованы, а могут и не быть использованы. Поэтому задача организации – в управлении человеческими ресурсами и превращении их в человеческий капитал. Достаточно сложно выделить индивидуальный человеческий капитал из человеческого капитала организации.

Индивидуальный человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас знаний, умений, навыков, мотиваций, способностей и здоровья, который содействует росту производительности труда и доходов данного человека.

Личное представление работника о ценности данного капитала может не совпадать с представлениями организации, в которой он работает. Т. е. на самом деле человеческий ресурс может не использоваться организацией как капитал.

Инвестиции в человеческий капитал организации включают в себя в основном расходы на образование (общее и специальное, формальное и неформальное), здравоохранение (профилактика заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий) и формирование у работника необходимых ценностных и этических норм (например, лояльности своей компании). Поскольку эти расходы в будущем будут многократно компенсированы доходами, их следует признать производительными, а не потребительскими.

Вместе с тем К. Дженкс на обширном выборочном материале показал, что корреляция между образованием и заработками обнаруживается лишь для агрегатных, групповых величин, тогда как при анализе индивидуальных данных связь эта практически исчезает. Отсюда делается вывод: дифференциация доходов имеет вероятностный характер, вызывается преимущественно случайными причинами.

Весьма наглядно значение человеческого капитала проявляется в ситуации подъема промышленного производства. В данной ситуации все чаще требуются не просто хорошо образованные специалисты, а зрелые, психологически устойчивые работники, обладающие конкретными знаниями и опытом, использование которых приносит организации непосредственную прибыль.

Об этом дальновидно писал Питер Друкер: Организация, которая первой преуспеет в привлечении и удержании специалистов, перешагнувших традиционный пенсионный возраст, и которая сумеет добиться от них максимальной производительности, получит невероятное конкурентное преимущество. Так или иначе сегодня стратегия любой организации должна базироваться на целом ряде новых представлений, в частности, что через 20–30 лет большой и к тому же постоянно увеличивающийся объем работ, включая исполнение жизненно важных для организации функций, будет выполняться сотрудниками, возраст которых превысит традиционный пенсионный; что эти сотрудники не будут ни «начальниками», ни «подчиненными» – просто не будут иметь никакого ранга; что эти сотрудники, прежде всего, вообще не будут «работниками» в привычном смысле этого слова и не будут работать полный рабочий день, как обычные служащие, которые ежедневно ходят на работу [14].

Эти высказывания уже подтверждаются на практике.

Электроэнергетика далеко не единственная отрасль, где испытывают потребность в старых кадрах. В российском представительстве нефтяной

компании *Royal Dutch Shell* из нескольких десятков открытых вакансий буровых инженеров удалось подобрать лишь 15 человек с достаточным опытом работы, говорит Андрей Чепурнов, руководитель группы по привлечению и подбору персонала российского отделения *Royal Dutch Shell*. «Если человек после окончания вуза сразу идет на буровую, то самое быстрое, когда он сможет стать инженером высокого уровня, – 12 лет», – отмечает он. Люди старшего поколения требуются и в компании *Xerox Eurasia*. «Кандидаты на позиции консультанта учебного центра, технического специалиста по продуктам, финансового специалиста должны обладать большим опытом работы и обширными знаниями», – говорит Людмила Аркадьева, менеджер по обучению, развитию и мотивации персонала *Xerox Eurasia*.

«Из 27 штатных юристов нашей компании четверо – люди старшего поколения. И мы ими очень дорожим», – отмечает Павел Тимохин, замдиректора юридической компании «Яковлев и партнеры». – У каждого из них огромный опыт работы в юриспруденции, они намного более лояльны компании и тщательны в работе, чем многие их более молодые коллеги. Кроме того, они гораздо лучше ориентируются в законодательстве», – добавляет Тимохин [64].

В других ситуациях капиталом становятся другие человеческие ресурсы. Это наглядно показал период перестройки в нашей стране. Журнал «Деловые люди» регулярно публиковал данные о руководителях компаний в возрасте 23–25 лет. Можно ли превратить индивидуальный человеческий ресурс в индивидуальный человеческий капитал в организации? Использование человеческих ресурсов как капитала и внутренние рыночные отношения приводят к тому, что каждый работник хотел бы выгодно продать свой ресурс. Если не получается, то возможно увольнение по собственному желанию. Но это рынок продавца или покупателя? Покупатель может использовать человеческий ресурс по своему усмотрению:

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.